

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Identitas Responden**

Deskripsi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku sebagai populasi. Teknik pengambilan sampel adalah metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Sikap dan perilaku pegawai mencerminkan karakteristik sebagai seorang karyawan dalam suatu organisasi dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku. Oleh karena itu, maka identitas karyawan sangat penting untuk diketahui dan dianalisis sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.

Sebelum melakukan analisa lebih mendalam mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka terlebih dahulu dikemukakan identitas responden agar dapat diketahui dan dipahami karakteristik responden/karyawan yang diharapkan dapat memperkuat pembahasan penelitian ini

Karakteristik identitas responden memberikan tanggapan berbeda-beda terhadap beberapa variabel yang diteliti. Hubungannya dengan

uraian tersebut di atas dan untuk mengetahui variasi identitas responden akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil responden menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur dan masa kerja. Sesuai penentuan sampel berdasarkan rumus Slovin, jumlah responden yaitu sebanyak 81 responden dari 418 populasi (karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku), maka dilakukan penyebaran kuisisioner dan seluruhnya dikembalikan sebanyak 81 kuisisioner yang dilengkapi dengan jawaban oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku, lebih jelasnya disajikan deskripsi karakteristik responden dalam penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut :

**a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Salah satu identitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku yaitu jenis kelamin digunakan untuk mengetahui dan memprediksi sikap dan perilaku karyawan dalam merespon dan melaksanakan tugas-tugasnya. Jumlah karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 orang, dari jumlah tersebut sebagian jenis kelamin laki-laki. Secara ringkas dapat ditunjukkan pada tabel 2 berikut :

Tabel 2  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	55	67,90
2	Perempuan	26	32,10
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer telah diolah, tahun 2023*

Tabel 2 memperlihatkan sebanyak 55 orang atau 67,90 % berjenis kelamin laki-laki dan 26 orang atau 32,10 % adalah perempuan. Sehingga diketahui dominan karyawan yang bekerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku adalah laki-laki.

#### **b. Karakteristik responden berdasarkan umur**

Karakteristik responden berdasarkan umur menggambarkan sikap dan perilaku karyawan terutama dalam melakukan tugasnya. Adanya variasi dalam kelompok umur yang memberikan petunjuk perilaku yang lebih menguasai pekerjaannya, sehingga diprediksi semakin berumur seorang karyawan, maka semakin mampu memahami dan bijaksana dalam bertindak melaksanakan tugasnya.

Secara ringkas data hasil penelitian dari 81 kuisioner mengenai identitas umur karyawan yang dilakukan selama 2 (dua) bulan, ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1.	20 – 30	33	50,74
2.	31 – 40	27	33,33
3.	41 – 50	17	20,99
4.	> 50	4	4,94
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer telah diolah, tahun 2023*

Tabel 3 menunjukkan karakteristik umur dari responden, menunjukkan berusia antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 33 responden atau 50,74 %. Terdapat 27 responden atau 33,33 % berumur antara 31 – 40 tahun, 17 responden atau 20,99 % berusia 41 – 50 tahun dan yang berusia > 50 tahun sebanyak 4 responden atau 4,94 %. Melihat usia yang dimiliki responden tersebut menunjukkan bahwa dominan responden telah memiliki umur yang matang dan berpengalaman menjalankan tugas dengan teliti serta mampu mencapai kinerja yang lebih baik.

#### **c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

Tingkat pendidikan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku bervariasi, tingkat pendidikan akhir yang dimiliki yaitu SLTA, Strata Satu (S.1) dan Strata Dua (S.2). Frekuensi jumlah dan prosentase penyebaran jenis tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1.	SLTA/SMA	2	2,47
2.	Diploma	16	19,75
3.	Strata Satu (S1)	58	71,60
4.	Strata Dua (S2)	5	6,17
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer telah diolah, tahun 2023

Pada table 4 menunjukkan dari 81 responden yang terpilih sebagai sampel, karyawan BPJS Ketenagakerjaan berpendidikan Strata Satu (S.1) yaitu sebanyak 58 responden atau 71,60 % dan SLTA/SMA sebanyak 2 responden atau 2,47 %. Tingkat pendidikan Diploma sebanyak 16 responden atau 19,75 %, Tingkat pendidikan Strata Dua (S.2) sebanyak 5 responden atau 6,17 %.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Strata Satu (S.1) yaitu 58 responden atau 71,60 %, mendominasi responden/karyawan yang bekerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang dominan (S.1) akan mampu menghadapi kesulitan tantangan pekerjaan dari perusahaan.

**d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

Masa kerja pegawai dapat memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan karena memiliki pengalaman bekerja yang tentunya telah menguasai bidang tugasnya maupun tugas lainnya di perusahaan.

Berdasarkan jumlah responden yang terpilih sebagai sampel sebanyak 81 orang karyawan menunjukkan adanya suatu penyebaran yang cukup bervariasi yang ditunjukkan pada tabel 5 berikut :

Tabel 5

**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1.	1-10	50	61,73
2.	11-20	16	19,75
3.	21-30	15	18,52
4.	> 30	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer telah diolah, tahun 2023*

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi sampel yaitu sebanyak 81 responden yang bekerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku, dengan masa kerja antara 1 – 10 tahun ada 50 responden atau 61,73 %, antara 11 - 20 tahun 16 responden atau 19,75 %, 21 – 30 ada 15 responden atau 18,52 % dan tidak ada responden yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku di atas 30 tahun.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan masa kerja, maka jumlah pegawai yang memiliki masa kerja yang paling dominan berada antara 1 – 10 tahun yaitu sekitar 50 responden atau 61,73 %, masa kerja yang mempersiapkan diri dalam mengembangkan karir dengan pengetahuan, skill dan pengalaman yang dimilikinya.

## **2. Analisis Instrumen Penelitian**

### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan dan kesahihan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas alat ukur dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* yang terdapat dalam Program/Software SPSS 24 (*Statistical Package For The Social Science*). Jika instrumen valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat jika harga koefisien  $r_{hitung} > 0,300$  ( $r_{kritis}$ ) (Sugiyono & Wibowo, 2012 : 233). Hasil uji validitas mengenai variabel rotasi kerja, mutasi, gaya kepemimpinan, dan efektivitas kinerja karyawan disajikan pada tabel 6 berikut :

Tabel 6

**Hasil Uji Validitas ; Stres Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ )  
dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan  
Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku**

Variabel	Item/kuisisioner pernyataan	Korelasi ( $r > 0,300$ )	Ket.
<b>(<math>X_1</math>) Stres Kerja</b>	X1.1 Karyawan menanggung beban kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan	0,819	Valid
	X1.2 Karyawan memegang hak dan kekuasaan yang didelegasikan pada suatu jabatan	0,663	Valid
	X1.3 Karyawan dengan kondisi fisik baik mampu mengerjakan tugas dengan maksimal	0,659	Valid
	X1.4 Karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja karena fasilitas kurang memadai untuk pekerjaan yang banyak	0,649	Valid
	X1.5 Karyawan tegang karena tekanan kerja yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir.	0,775	Valid
<b>(<math>X_2</math>) Motivasi Kerja</b>	X2.1 Karyawan beradaptasi dan berhubungan dengan karyawan lainnya	0,666	Valid
	X2.2 Karyawan mengharapkan pujian dan nasihat-nasihat membangun dari pimpinan	0,782	Valid
	X2.3 Karyawan mendapat upah/gaji sesuai capaian prestasi dan kualitas kerjanya	0,734	Valid
	X2.4 Karyawan membutuhkan perhatian pimpinan dengan jaminan prestasi dan berkinerja tinggi	0,734	Valid
	X2.5 Karyawan mendapatkan perhatian oleh pimpinan dengan bimbingan untuk meningkatkan kinerja	0,803	Valid
<b>(<math>X_3</math>) Kompensasi</b>	X3.1 Karyawan mendapatkan gaji sesuai capaian kualitas kerjanya	0,786	Valid
	X3.2 Karyawan memperoleh tunjangan sesuai kualitas hasil kerjanya	0,682	Valid
	X3.3 Karyawan mendapat imbalan sesuai kemampuan menyelesaikan pekerjaan	0,690	Valid
	X3.4 Karyawan senang dengan kondisi fasilitas yang ada sekarang	0,758	Valid
	X3.5 Karyawan mengharapkan fasilitas kerja yang memadai untuk peningkatan produktivitas perusahaan	0,726	Valid
<b>(<math>Y</math>) Kinerja Karyawan</b>	Y1.1 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas hasil kerja yang diinginkan perusahaan.	0,723	Valid
	Y1.2 Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja berkualitas dan produktivitas yang tinggi	0,606	Valid
	Y1.3 Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan	0,676	Valid
	Y1.4 Karyawan bekerja sesuai standar kerja dengan tepat waktu dan hasil kerja yang berguna dan bermanfaat untuk pengembangan perusahaan	0,779	Valid
	Y1.5 Karyawan membutuhkan sarana dan fasilitas penunjang untuk tercapainya tujuan perusahaan	0,585	Valid

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 24, tahun 2023.



Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel rotasi, mutasi, gaya kepemimpinan dan efektivitas kinerja dengan 25 item pertanyaan dapat dikatakan sudah valid dan sah, alasannya karena masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Product Moment Correlations* di atas 0,300 atau dengan kata lain  $r_{hitung} > r_{kritis}$ .

#### **b. Uji Reliabilitas**

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Jika koefisien alpha ( $\alpha$ )  $> 0,600$  mengindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik. Konsistensi internal reliabilitas adalah sebuah pendekatan untuk menilai konsistensi internal kumpulan butir ketika beberapa butir dijumlahkan sehingga menghasilkan total nilai (skor) untuk pengukuran. Untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bentuk skala interval ratio menggunakan teknik dari *Cronbach's* (Sugiyono & Wibowo, 2012 : 233). Pada penelitian ini menggunakan pengolah data Program/Software SPSS 24, lebih jelasnya hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 6 berikut :

Tabel 7

**Hasil Uji Reliabilitas ; Stres Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ )  
dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan  
Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku**

Variabel	Item/kuisisioner pernyataan	Korelasi $\alpha$ -Crombach's > 0,600)	Ket.
<b>(<math>X_1</math>) Stres Kerja</b>	X1.1 Karyawan menanggung beban kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan	0,659	Reliabel
	X1.2 Karyawan memegang hak dan kekuasaan yang didelegasikan pada suatu jabatan	0,740	Reliabel
	X1.3 Karyawan dengan kondisi fisik baik mampu mengerjakan tugas dengan maksimal	0,735	Reliabel
	X1.4 Karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja karena fasilitas kurang memadai untuk pekerjaan yang banyak	0,750	Reliabel
	X1.5 Karyawan tegang karena tekanan kerja yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir.	0,688	Reliabel
<b>(<math>X_2</math>) Motivasi Kerja</b>	X2.1 Karyawan beradaptasi dan berhubungan dengan karyawan lainnya	0,791	Reliabel
	X2.2 Karyawan mengharapkan pujian dan nasihat-nasihat membangun dari pimpinan	0,744	Reliabel
	X2.3 Karyawan mendapat upah/gaji sesuai capaian prestasi dan kualitas kerjanya	0,763	Reliabel
	X2.4 Karyawan membutuhkan perhatian pimpinan dengan jaminan prestasi dan berkinerja tinggi	0,765	Reliabel
	X2.5 Karyawan mendapatkan perhatian oleh pimpinan dengan bimbingan untuk meningkatkan kinerja	0,737	Reliabel
<b>(<math>X_3</math>) Kompensasi</b>	X3.1 Karyawan mendapatkan gaji sesuai capaian kualitas kerjanya	0,710	Reliabel
	X3.2 Karyawan memperoleh tunjangan sesuai kualitas hasil kerjanya	0,758	Reliabel
	X3.3 Karyawan mendapat imbalan sesuai kemampuan menyelesaikan pekerjaan	0,754	Reliabel
	X3.4 Karyawan senang dengan kondisi fasilitas yang ada sekarang	0,730	Reliabel
	X3.5 Karyawan mengharapkan fasilitas kerja yang memadai untuk peningkatan produktivitas perusahaan	0,740	Reliabel
<b>(<math>Y</math>) Kinerja Karyawan</b>	Y1.1 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas hasil kerja yang diinginkan perusahaan.	0,620	Reliabel
	Y1.2 Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja berkualitas dan produktivitas yang tinggi	0,677	Reliabel
	Y1.3 Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan	0,636	Reliabel
	Y1.4 Karyawan bekerja sesuai standar kerja dengan tepat waktu dan hasil kerja yang berguna dan bermanfaat untuk pengembangan perusahaan	0,674	Reliabel
	Y1.5 Karyawan membutuhkan sarana dan fasilitas penunjang untuk tercapainya tujuan perusahaan	0,709	Reliabel

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 24, tahun 2023.

Uji reliabilitas mengenai variabel stres kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan (tabel 7), dengan 20 item pertanyaan dihasilkan bahwa semua item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner semuanya sudah andal atau *reliabel*, alasannya karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,600.

### **c. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum proses pengujian hipotesis penelitian terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat terhadap data penelitian. Uji prasyarat ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik inferensial yaitu teknik regresi linier sederhana dan regresi ganda dengan bantuan program komputer SPSS. Uji prasyarat dimaksud meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

#### **1) Uji Normalitas**

Pengujian normalitas masing-masing variabel dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang akan berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan program komputer SPSS yaitu Uji *Kolmogorov Smirnov Goodness of fit test (K-SZ)*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran adalah :

Jika  $\text{Sig.}(K-S) > 0,05$ , maka data berdistribusi normal

Jika  $\text{Sig.}(K-S) < 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal

Adapun hasil uji normalitas sebaran dapat dilihat dalam tabel 8.

Tabel 8

**Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data (Tests of Normality)**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			$\rho$ (Sig) $\alpha$ 5%	Keterangan ( $\rho$ K-S > $\alpha$ 0,05)
	Statistic	Df	Sig.		
KinerjaY	,203	81	,058	0,05	Data Terdistribusi Normal
StresKerjaX <sub>1</sub>	,251	81	,084	0,05	Data Terdistribusi Normal
Motivasi Kerja X <sub>2</sub>	,250	81	,089	0,05	Data Terdistribusi Normal
KompensasiX <sub>3</sub>	,236	81	,061	0,05	Data Terdistribusi Normal
a. Lilliefors Significance Correction					

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 24, tahun 2023.

**2) Uji Linieritas**

Variabel yang akan diuji linieritasnya yakni variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> atas Y. Uji liniertitas digunakan untuk menentukan kelinieran antara variabel dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai F pada taraf signifikan 5%. Jika Sig. ( $\rho$ ) > 0,05 maka pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat dalam tabel 9 berikut ini.

Tabel 9

**Rangkuman Hasil Uji Linieritas**

No.	Variabel	F(F <sub>hitung</sub> < F <sub>tabel</sub> )		$\rho$ (Sig) (Sig. variabel > Sig. 0,05)		Keterangan
		F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	$\rho$ (Sig) variabel	Sig 0,05	
1.	X <sub>1</sub> atas Y	3,409	2,720	0,000	0,05	Tidak Linier
2.	X <sub>2</sub> atas Y	2,865	2,720	0,010	0,05	Tidak Linier
3.	X <sub>3</sub> atas Y	3,526	2,720	0,000	0,05	Tidak Linier

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 24, tahun 2023

**3) Uji Multikolinearitas**

Bila tujuan dari penelitian adalah mengukur arah dan besarnya pengaruh variabel independen secara akurat, masalah multikolinieritas penting untuk diperhitungkan. Pilihan metode pengujian yang dapat

dipergunakan antara lain adalah uji VIF (*Variance Inflation Factor*), uji Park dan uji CI (*Condition Index*). Kali ini saya akan membahas uji VIF dengan bantuan SPSS. Apabila nilai VIF di bawah 10, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 10  
Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	VIF	Keterangan
1.	Stres Kerja ( $X_1$ )	3,917 < 10	Tidak terdapat masalah multikolinearitas
2.	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	2,945 < 10	Tidak terdapat masalah multikolinearitas
3.	Kompensasi ( $X_3$ )	2,634 < 10	Tidak terdapat masalah multikolinearitas

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 24, tahun 2023

#### 4) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser Test*, yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 11  
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,432	,710		4,837	,000
	StresKerjaX1	,033	,068	,103	,480	,632
	Motivasi KerjaX2	-,116	,057	-,378	-2,043	,044
	KompensasiX3	-,011	,053	-,034	-,197	,845

a. Dependent Variable: Res\_2

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 24, tahun 2023

Berdasarkan tabel 11 *Coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,632 > 0,05$ , artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,044 < 0,05$ , artinya terjadi heterokedastisitas pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ). Selanjutnya nilai signifikansi variabel kompensasi ( $X_3$ ) sebesar  $0,845 > 0,05$ , artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel kompensasi ( $X_3$ ).

### 5) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ . Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini uji *Durbin-Watson* akan digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi.

Tabel 12

### Hasil Uji Autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,850 <sup>a</sup>	,723	,712	2,309	<b>1,870</b>

a. Predictors: (Constant), KompensasiX3, MotivasiKerjaX2, StresKerjaX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 24

Pada table 12 uji gejala autokorelasi dilakukan dengan melihat hasil *Durbin-Watson* yang nilainya sebesar 1,870. Dengan signifikansi 0,05,  $k$  (regressor) = 4 dan  $n$  (observasi) = 81 diperoleh nilai  $d_l = 1,534$  sementara nilai  $d_u = 1,743$ . Jika nilai  $d_u < DW < 4-d_u = 1,743 < 1,870 < 2,257$ . Oleh karena D-W 1,870 tidak berada antara  $d_l < dw < d_u$  dan berada antara

1,534 < 1,870 > 1,743, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi negatif, hal ini berarti model regresi yang dihasilkan pada penelitian ini tidak bebas dari autokorelasi.

### **3. Analisis Data Penelitian**

#### **a. Analisis Deskriptif**

Analisis variabel penelitian digunakan untuk menjawab pertanyaan manajemen terkait masing-masing variabel penelitian yang digunakan secara sendiri-sendiri. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel/responden sebanyak 81 orang karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku.

Hasil penelitian diperoleh data dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu stres kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja disimbolkan ( $Y$ ).

Jumlah pegawai menjadi sampel sebanyak 81 orang, sedangkan waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama dua bulan dengan menggunakan kuesioner yang didukung oleh data sekunder. Selain menyebarkan kuesioner, wawancara juga dilakukan dengan harapan untuk mempertemukan apakah data yang dikumpulkan secara primer sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya di lapangan. Data sekunder ini diharapkan juga dapat memperkuat analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, sehingga kesimpulan penelitian ini dapat digeneralisasikan secara keseluruhan kepada pegawai yang bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku.

Berdasarkan hasil tabulasi data dengan menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, maka untuk mengetahui tanggapan dari

81 responden tersebut terhadap empat variabel penelitian ini, secara deskriptif dapat digambarkan sebagai berikut :

### 1) Stres Kerja ( $X_1$ )

Stres kerja terjadi dikarenakan seorang individu atau karyawan menanggung beban pekerjaan dengan volume kerja yang tinggi dalam waktu yang telah ditentukan, oleh karenanya apabila stres kerja mendapatkan penanganan atau pengelolaan dengan baik dan berhasil keluar dari keadaan tersebut maka volume pekerjaan yang tinggi tadi dapat terselesaikan. Mengetahui seberapa besar peran variabel stres kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 13 berikut :

Tabel 13

#### Deskripsi Responden Terhadap Stres Kerja

Pernyataan	Frekuensi Skor Jawaban Responden					Mean rata2
	STS	TS	CS	S	SS	
X1.1 Karyawan menanggung beban kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan	10 (12,3%)	5 (6,2%)	5 (6,2%)	33 (40,7%)	28 (34,6%)	3,79
X1.2 Karyawan memegang hak dan kekuasaan yang didelegasikan pada suatu jabatan	9 (11,1%)	5 (6,2%)	1 (1,2%)	37 (45,7%)	29 (35,8%)	3,89
X1.3 Karyawan dengan kondisi fisik baik mampu mengerjakan tugas dengan maksimal	9 (11,1%)	1 (1,2%)	4 (4,9%)	43 (53,1%)	24 (29,6%)	3,89
X1.4 Karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja karena fasilitas kurang memadai untuk pekerjaan yang banyak	11 (13,6%)	3 (3,7%)	3 (3,7%)	37 (45,7%)	27 (33,3%)	3,81
X1.5 Karyawan tegang karena tekanan kerja yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir	12 (14,8%)	7 (8,6%)	2 (2,5%)	38 (46,9%)	22 (27,2%)	3,63
<b>Mean item rata-rata</b>						<b>3,80</b>

Sumber : Data primer telah diolah, tahun 2023



Tabel 13 menunjukkan tanggapan responden yang berkaitan dengan item stres kerja yang diuraikan sebagai berikut :

Karyawan menanggung beban kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan; responden dominan memberikan jawaban setuju yaitu 28 (34,6%) responden dan menjawab sangat setuju 33 (40,7%), selebihnya menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata sebesar 3,7 termasuk kategori setuju dengan pernyataan tersebut.

Karyawan memegang hak dan kekuasaan yang didelegasikan pada suatu jabatan; responden cenderung menjawab setuju yaitu 37 (45,7%) dan responden menjawab sangat setuju yaitu 29 (35,8%), selebihnya menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 termasuk dalam kategori setuju terhadap pernyataan tersebut.

Karyawan dengan kondisi fisik baik mampu mengerjakan tugas dengan maksimal; responden lebih banyak menjawab setuju yaitu 43 (53,1%), menjawab sangat setuju yaitu 24 (29,6%) dan responden lainnya menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 termasuk dalam kategori setuju terhadap pernyataan tersebut.

Karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja karena fasilitas kurang memadai untuk pekerjaan yang banyak; responden lebih

cenderung setuju yaitu 37 (45,7%) dan sangat setuju yaitu 27 (33,3%), responden yang lain menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju sehingga mean rata-rata untuk item pernyataan ini sebesar 3,81 yang termasuk dalam kategori setuju.

Karyawan tegang karena tekanan kerja yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir; responden banyak memilih setuju sebesar 38 (46,9%), memilih sangat setuju yaitu 22 (27,2%), selain itu responden memilih cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setujum, sehingga mean rata-rata sebesar 3,63 yang tergolong setuju pernyataan di atas.

Beberapa pernyataan/pertanyaan diuraikan pada tabel 13, dominan responden memilih setuju dan sangat setuju atas pernyataan dengan *mean item rata-rata* sebesar 3,80 (tergolong setuju), hal ini diartikan bahwa stres kerja yang dialami karyawan bukanlah masalah besar bagi perusahaan asalkan pihak perusahaan memahami keluhan dan keinginan karyawannya dengan kata lain tepat dalam mengelola stres kerja yang dialami karyawannya.

## **2) Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Motivasi Kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Beberapa indikator motivasi kerja diharapkan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kebutuhan hidup, pujian atasan, insentif dan perhatian. Secara deskriptif peran variabel motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

Tabel 14  
**Deskripsi Responden Terhadap Motivasi Kerja**

Pernyataan	Frekuensi Skor Jawaban Responden					Mean rata2
	STS	TS	CS	S	SS	
X2.1 Karyawan beradaptasi dan berhubungan dengan karyawan lainnya	9 (11,1%)	5 (6,2%)	5 (6,2%)	40 (49,4%)	22 (27,2%)	3,75
X2.2 Karyawan mengharapkan pujian dan nasihat dari pimpinan	9 (11,1%)	6 (7,4%)	2 (2,5%)	32 (39,5%)	32 (39,5%)	3,89
X2.3 Karyawan mendapat upah/gaji sesuai prestasi dan kualitas kerjanya	10 (12,3%)	3 (3,7%)	2 (2,5%)	44 (54,3%)	22 (27,2%)	3,80
X2.4 Karyawan membutuhkan perhatian pimpinan dengan jaminan prestasi kerja dan kinerja tinggi	9 (11,1%)	9 (11,1%)	6 (7,4%)	38 (46,9%)	19 (23,5%)	3,60
X2.5 Karyawan mendapatkan perhatian oleh pimpinan dengan bimbingan untuk meningkatkan kinerja	13 (16,0%)	8 (9,9%)	9 (11,1%)	30 (37,0%)	21 (25,9%)	3,47
<b>Mean item rata-rata</b>						<b>3,70</b>

Sumber : Data primer telah diolah, tahun 2023

Tabel 14 di atas menunjukkan tanggapan karyawan yang berkaitan dengan motivasi kerja, karyawan memberikan jawaban bervariasi yang diuraikan sebagai berikut :

Karyawan beradaptasi dan berhubungan dengan karyawan lainnya; responden dominan memberikan jawaban setuju yaitu 40 (49,4%)

responden, menjawab sangat setuju 22 (27,2%), selebihnya menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata sebesar 3,75 termasuk kategori setuju dengan pernyataan tersebut.

Karyawan mengharapkan pujian dan nasihat dari pimpinan; responden cenderung menjawab setuju yaitu 32 (39,5%) dan responden menjawab sangat setuju juga 32 (39,5%), selebihnya menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 termasuk dalam kategori setuju terhadap pernyataan tersebut.

Karyawan mendapat upah/gaji sesuai prestasi dan kualitas kerjanya; responden lebih banyak menjawab setuju yaitu 44 (54,3%), menjawab sangat setuju yaitu 22 (27,2%) dan responden lainnya menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata jawaban responden sebesar 3,80 termasuk dalam kategori setuju terhadap pernyataan tersebut.

Karyawan membutuhkan perhatian pimpinan dengan jaminan prestasi kerja dan kinerja tinggi; responden lebih cenderung setuju yaitu 38 (46,9%) dan sangat setuju yaitu 19 (23,5%), responden yang lain menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju sehingga mean rata-rata untuk item pernyataan ini sebesar 3,60 yang termasuk dalam kategori setuju.

Karyawan mendapatkan perhatian oleh pimpinan dengan bimbingan untuk meningkatkan kinerja; responden banyak memilih setuju sebesar 30 (37,0%), memilih sangat setuju yaitu 21 (25,9%), selain itu responden memilih cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata sebesar 3,47 yang tergolong setuju pernyataan di atas.

Uraian pernyataan variabel motivasi kerja menerangkan bahwa dominan responden memilih setuju dan sangat setuju atas pernyataan motivasi kerja dengan *mean item rata-rata* sebesar 3,70 (setuju), hal ini berarti motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana peneliti mendapatkan bahwa pemimpin BPJS Ketenagakerjaan selalu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

### **3) Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa hasil jerih payah karyawan dalam bekerja. Diharapkan peningkatan kinerja karyawan dengan pemberian imbalan jasa, penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang berupa gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas. Pada tabel 15 berikut memperlihatkan seberapa besar peranan kompensasi terhadap kinerja pegawai :

Tabel 15  
**Deskripsi Responden Terhadap Kompensasi**

Pernyataan	Frekuensi Skor Jawaban Responden					Mean rata2
	STS	TS	CS	S	SS	
X3.1 Karyawan mendapat gaji sesuai tingkat kualitas kerja	9 (11,1%)	5 (6,2%)	3 (3,7%)	26 (32,1%)	38 (46,9%)	3,98
X3.2 Karyawan memperoleh tunjangan sesuai tingkat kualitas hasil kerjanya	10 (12,3%)	2 (2,5%)	10 (12,3%)	32 (39,5%)	27 (33,3%)	3,79
X3.3 Karyawan mendapat imbalan sesuai kemampuan menyelesaikan pekerjaan	10 (12,3%)	2 (2,5%)	10 (12,3%)	33 (40,7%)	26 (32,1%)	3,78
X3.4 Karyawan senang dengan kondisi fasilitas yang ada sekarang	13 (16,0%)	1 (1,2%)	3 (3,7%)	28 (34,6%)	36 (44,4%)	3,90
X3.5 Karyawan mengharapkan fasilitas kerja yang memadai untuk meningkatkan produktivitas perusahaan	11 (13,6%)	2 (2,5%)	9 (11,1%)	32 (39,5%)	27 (33,3%)	3,77
<b>Mean item rata-rata</b>						<b>3,84</b>

Sumber : Data primer telah diolah, tahun 2023

Pada tabel 15 di atas menunjukkan pernyataan responden yang diuraikan sebagai berikut :

Karyawan mendapat gaji sesuai tingkat kualitas kerja; responden dominan memberikan jawaban sangat setuju yaitu 38 (46,9%) responden, menjawab setuju 26 (32,1%), selebihnya menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata sebesar 3,98 termasuk kategori setuju dengan pernyataan tersebut.

Karyawan memperoleh tunjangan sesuai tingkat kualitas hasil kerjanya; responden cenderung menjawab setuju yaitu 32 (39,5%) dan

responden menjawab sangat setuju yaitu 27 (33,3%), selebihnya menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata jawaban responden sebesar 3,79 termasuk dalam kategori setuju terhadap pernyataan tersebut.

Karyawan mendapat imbalan sesuai kemampuan menyelesaikan pekerjaan; responden lebih banyak menjawab setuju yaitu 33 (40,7%), menjawab sangat setuju yaitu 26 (32,1%) dan responden lainnya menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata jawaban responden sebesar 3,78 termasuk dalam kategori setuju terhadap pernyataan tersebut.

Karyawan senang dengan kondisi fasilitas yang ada sekarang; responden lebih cenderung setuju yaitu 28 (34,6%) dan sangat setuju yaitu 36 (44,4%), responden yang lain menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju sehingga mean rata-rata untuk item pernyataan ini sebesar 3,90 yang termasuk dalam kategori setuju.

Karyawan mengharapkan fasilitas kerja yang memadai untuk meningkatkan produktivitas perusahaan; responden banyak memilih setuju sebesar 32 (39,5%), memilih sangat setuju yaitu 27 (33,3%), selain itu responden memilih cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata sebesar 3,77 yang tergolong setuju pernyataan di atas.

Jumlah data dan prosentase frekuensi tanggapan responden terhadap kompensasi karyawan, menunjukkan bahwa kompensasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku selama ini menyambut baik adanya kompensasi yang diberikan yang didukung dengan jumlah tanggapan 81 responden dominan menjawab sangat setuju dan setuju dengan *mean item rata-rata* sebesar 3,84 termasuk dalam kategori setuju, yang berarti bahwa dengan kompensasi yang diberikan karyawan, akan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

#### **4) Kinerja karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan sarana prasarana. Deskriptif seberapa besar peran variabel kinerja karyawan terlihat pada tabel 16 :



Tabel 16  
Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan	Frekuensi Skor Jawaban Responden					Mean rata2
	STS	TS	CS	S	SS	
Y1.1 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas hasil kerja yang diinginkan perusahaan	13 (16,0%)	4 (4,9%)	2 (2,5%)	38 (46,9%)	24 (29,6%)	3,69
Y1.2 Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja berkualitas dan produktivitas yang tinggi	9 (11,1%)	1 (1,2%)	2 (2,5%)	33 (40,7%)	36 (44,4%)	4,06
Y1.3 Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	8 (9,9%)	2 (2,5%)	2 (2,5%)	36 (44,4%)	33 (40,7%)	4,04
Y1.4 Karyawan bekerja sesuai standar kerja dengan ketepatan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	8 (9,9%)	4 (4,9%)	2 (2,5%)	40 (49,4%)	27 (33,3%)	3,91
Y1.5 Karyawan mengharapkan sarana/fasilitas penunjang untuk tercapainya tujuan perusahaan	13 (16,0%)	7 (8,6%)	3 (3,7%)	37 (45,7%)	21 (25,9%)	3,57
<b>Mean item rata-rata</b>						<b>3,85</b>

Sumber : Data primer telah diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel 16, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas hasil kerja yang diinginkan perusahaan; responden dominan memberikan jawaban setuju yaitu 38 (46,9%) responden, menjawab sangat setuju 24

(29,6%), selebihnya menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata sebesar 3,69 termasuk kategori setuju dengan pernyataan tersebut.

Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja berkualitas dan produktivitas yang tinggi; responden cenderung menjawab sangat setuju yaitu 46 (44,4%) dan responden menjawab setuju yaitu 33 (40,7%), selebihnya menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata jawaban responden sebesar 4,06 termasuk dalam kategori setuju terhadap pernyataan tersebut.

Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan; responden lebih banyak menjawab setuju yaitu 36 (44,4%), menjawab sangat setuju yaitu 33 (40,7%) dan responden lainnya menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata jawaban responden sebesar 3,85 termasuk dalam kategori setuju terhadap pernyataan tersebut.

Karyawan bekerja sesuai standar kerja dengan ketepatan waktu yang ditentukan perusahaan; responden lebih cenderung setuju yaitu 40 (49,4%) dan sangat setuju yaitu 27 (33,3%), responden yang lain menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju sehingga mean rata-rata untuk item pernyataan ini sebesar 3,91 yang termasuk dalam kategori setuju.

Karyawan mengharapkan sarana/fasilitas penunjang untuk tercapainya tujuan perusahaan; responden banyak memilih setuju sebesar

37 (45,7%), memilih sangat setuju yaitu 21 (25,9%), selain itu responden memilih cukup setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju, sehingga mean rata-rata sebesar 3,57 yang tergolong setuju pernyataan di atas.

Hasil penelitian melalui kuesioner telah diproses dan disajikan dalam tabulasi data menunjukkan adanya pengaruh dari variabel stres kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku.

### b. Analisis Inferensial dengan Regresi Linier Berganda

Penelitian ini telah memenuhi syarat untuk menggunakan pengujian regresi berganda karena telah dilakukan *uji validitas*, *uji reliabilitas* dan *uji asumsi klasik* analisis selanjutnya dapat digunakan. Untuk mengetahui secara ringkas besarnya koefisien parsial, koefisien regresi dan signifikansi serta determinasi indeksinya, maka dapat dilihat dalam tabel 17 berikut :

Tabel 17

#### Coefficients

Analisis Regresi Linier Berganda atas Stres Kerja ( $X_1$ ),  
Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap  
Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,369	1,152		2,923	,005
StresKerjaX1	,392	,111	,420	3,543	,001
MotivasiKerjaX2	,219	,092	,245	2,382	,020
KompensasiX3	,228	,087	,256	2,630	,010

a. Predictors: (Constant), KompensasiX3, MotivasiKerjaX2, StresKerjaX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 24, tahun 2023

Berdasarkan tabel 17 *Coefficients* (hasil analisis regresi) di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,369 + 0,392X_1 + 0,219X_2 + 0,228X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut di atas diartikan bahwa :

- $b_0 = 3,369$  ; adalah nilai konstanta, yang artinya tanpa adanya stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi, maka kinerja karyawan sebesar 3,369;
- $b_1 = 0,392$  ; diartikan bahwa apabila stres kerja yang dikelola dengan baik ditingkatkan dan variabel motivasi kerja dan kompensasi tetap, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
- $b_2 = 0,219$  ; yang berarti bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan dan variabel stres kerja dan kompensasi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
- $b_3 = 0,228$  ; yang diartikan bahwa apabila kompensasi ditingkatkan dan variabel stress kerja dan motivasi kerja tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Selanjutnya mengetahui keterkaitan hubungan secara simultan (stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui tabel 18 berikut :

Tabel 18  
**Hubungan dan Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan  
 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,850 <sup>a</sup>	,723	,712	2,309	1,670

a. Predictors: (Constant), KompensasiX3, MotivasiX2, StresKerjaX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 24, tahun 2023

Tabel 18 (*Model Summary*) di atas dikatakan bahwa korelasi antara Stres Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) (secara bersama-sama) terhadap Kinerja ( $Y$ ) diperoleh nilai  $R = 0,85$ , karena nilai  $R$  positif dan mendekati 1, berarti terdapat hubungan positif secara simultan antara Stres Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ).

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Serempak (Uji-F)

Pembuktian bahwa stres kerja, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh simultan terhadap efektivitas kinerja digunakan Uji-F, lebih jelasnya pada tabel ANOVA berikut :

Tabel 19  
**Pengaruh Simultan dengan Uji F  
 ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1073,333	3	357,778	67,079	,000 <sup>b</sup>
Residual	410,691	77	5,334		
Total	1484,025	80			

a. Dependent Variable: KinerjaY

b. Predictors: (Constant), KompensasiX3, MotivasiX2, StresKerjaX1

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 22

Pada tabel 19 ANOVA (*Analisis of Variance*) tersebut di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $67,079 > 2,720$  (*tabel nilai distribusi F terlampir*) dan selain itu memiliki nilai  $p\ value < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk dapat memprediksi kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pengelolaan stres kerja karyawan dilaksanakan, semakin tinggi motivasi dilakukan dan semakin besar kompensasi yang diberikan karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya semakin kurang perhatian terhadap stres kerja yang dialami karyawan, semakin kecil rendah motivasi dilaksanakan dan semakin kecil kompensasi yang diberikan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun, sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku.

## **2) Uji Parsial (Uji-t)**

Uji signifikan digunakan untuk membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dari masing-masing variabel bebas yakni stres kerja, motivasi dan kompensasi pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku dapat diuraikan sebagai berikut :

### **a) Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )**

Pada tabel 17 (*Coefficient regresi*), formulasi tersebut di atas ditunjukkan bahwa nilai probabilitas  $0,001 < \alpha 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,543 > t_{tabel} 1,664$  (*tabel nilai distribusi t terlampir*), yang berarti bahwa Hipotesis Pertama dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa stres

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku dapat diterima.

**b) Variabel Motivasi ( $X_2$ )**

Pada Tabel 17 (*Coefficient regresi*) formulasi tersebut di atas ditunjukkan bahwa nilai probabilitas  $0,020 < \alpha 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,382 > t_{tabel} 1,664$  (*tabel nilai distribusi t terlampir*), yang berarti bahwa Hipotesis Kedua dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku dapat diterima.

**c) Variabel Kompensasi ( $X_3$ )**

Pada Tabel 17 (*Coefficient regresi*), formulasi tersebut di atas ditunjukkan bahwa nilai probabilitas  $0,010 < \alpha 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,630 > t_{tabel} 1,664$  (*tabel nilai distribusi t terlampir*), yang berarti bahwa Hipotesis Ketiga dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku dapat diterima.

**3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji  $R^2$  (koefisien determinasi) digunakan untuk mengetahui sejauhmana sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin besar variasi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya

jika *nilai R<sup>2</sup>* makin mendekati 0 (nol) semakin lemah variasi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

Pada penelitian ini didapatkan nilai  $R^2 = 0,723$  (*tabel 17 model summary*) menunjukkan bahwa sebanyak 72,3 % pengaruh antara Stres Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y), sedangkan sisanya sebanyak 27,7 % adalah faktor lain di luar penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Analisis pengujian hipotesis penelitian menggunakan tiga variabel bebas yaitu stres kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku. Penelitian ini secara serempak ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh positif dan signifikan. Sedang untuk membahas pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka berikut diuraikan satu persatu.

### **1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stres mempunyai dampak positif yaitu stres pada tingkat rendah (ringan) sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan (Sasono, 2004 : 5).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku tergolong ringan. Dimana ketika stres



kerja terjadi, maka stres kerja dengan penanganan yang tepat dapat membantu karyawan yang menanggung beban kerja cukup tinggi tetap dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan (BPJS Ketenagakerjaan) dalam jangka waktu tertentu dimaksudkan bahwa seorang karyawan yang mengalami stres kerja mengharapkan bagaimana perusahaan melakukan penanganan, mengambil sikap untuk memotivasi karyawan, menghibur, membimbing dan membantu memberikan solusi terhadap banyaknya jumlah pekerjaan yang akan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan. Hal ini merupakan wujud dari menangani dan mengelola stres dengan baik agar karyawan keluar dari zona yang tidak menguntungkan perusahaan dan sebaliknya keluar dari tingkat stres kerja yang dialami dan dapat menyelesaikan pekerjaan sekalipun bekerja dengan volume yang tinggi.

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai tertinggi tanggapan responden pada variabel stres kerja adalah Karyawan memegang hak dan kekuasaan yang didelegasikan pada suatu jabatan (X1.2) dan Karyawan dengan kondisi fisik yang baik akan mampu mengerjakan tugas dengan maksimal (X1.3). Kondisi yang terjadi di lapangan adalah ketika karyawan didelegasikan tanggung jawab dan memegang kewenangan penuh atas pekerjaan maka karyawan BPJS

Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku akan berkerja dengan penuh tanggung jawab dan loyalitas sehingga menciptakan kinerja yang baik dan maksimal. Selain itu kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi dengan kondisi fisik dimana memang setiap 2 tahun sekali karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku mendapatkan fasilitas pemeriksaan kesehatan secara gratis dan juga selalu diberikan suplemen setiap bulannya. Karyawan juga mendapatkan perlindungan kesehatan apabila ada karyawan dan keluarga yang membutuhkan perawatan secara intensif di Rumah Sakit.

Kondisi tempat kerja yang nyaman untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan stres kerja terjadi yang dapat diakibatkan oleh tekanan-tekanan kerja yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir.

Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan mengalami stres karena banyaknya jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk diselesaikan, selain itu masalah pribadi karyawan yang menyangkut keluarga dan rekan kerja, semua dapat memicu stres. Namun penting diketahui bahwa karyawan yang dibebankan volume pekerjaan yang cukup banyak itu adalah karyawan pilihan, karyawan tangguh, karyawan yang dipercaya, karyawan bertanggung jawab, yang sudah pasti karyawan berkualitas, berkinerja tinggi, berprestasi kerja, handal dan menjadi aset besar perusahaan itu sendiri. Karyawan yang bertalenta seperti ini dapat dipastikan bahwa karyawan berkinerja tinggi dan menghasilkan produktivitas kinerja yang

tinggi pula bagi perusahaan yang dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku.

Berdasarkan uraian dan tanggapan responden/karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku tersebut di atas bahwa penanganan dan mengelola stres kerja yang benar dan tepat dapat memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan BPJS Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku. Hal ini dibuktikan dengan analisis, baik analisis deskriptif maupun analisis inferensial.

Karena itu hipotesis pertama penelitian ini yang mengatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi-Maluku terbukti benar. Hipotesis pertama tersebut sesuai pendapat Michael, Orly (2009:266) membuktikan bahwa stres sebagai faktor penting yang mempengaruhi kerja dan kinerja dalam organisasi,. Hal ini dapat membantu organisasi untuk lebih memahami pengaruh stres kerja untuk mengelola implikasi kerjanya secara lebih efektif.

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku. Namun disadari bahwa tidak ada pemimpin perusahaan yang menginginkan terjadinya stres kerja bagi karyawannya. Oleh karenanya tingkat pendidikan, pengetahuan, skill/keterampilan, kemampuan karyawan harus merata di setiap lini tenaga kerja di perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku

dengan tujuan pekerjaan/tugas yang cukup banyak dapat dikerjakan secara merata oleh setiap karyawan, jangan monoton tugas itu dibebankan kepada karyawan tertentu.

Mengacu dari penelitian sebelumnya bahwa penelitian ini mendukung penelitian Rahmila Sari, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid (2012). Jurnal penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres kerja ( $x_3$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $y$ ) pada Bank Sariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Mewujudkan harapan organisasi/perusahaan, maka karyawan memerlukan dorongan atau semangat agar mereka dapat memberikan hasil terbaik kepada perusahaan. Salah satunya yaitu berupa motivasi yang dapat memberikan semangat para karyawan. Motivasi adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang dikatakan bukan sekedar janji dan keinginan saja. Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja buruk. Sebaliknya dengan memberikan motivasi secara berkala yang layak dapat membuat individu yang berkualitas rendah mempunyai kinerja yang tinggi (Widodo S., 2015 : 187).

Hasil perhitungan dengan menggunakan pengujian statistik baik secara deskriptif maupun analisis inferensial menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh positif yang ditimbulkan dari motivasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi –

Maluku. Karyawan mengharapkan motivasi dalam bentuk perhatian dari pimpinan, membimbing dan mengarahkan karyawan bekerja dengan penuh semangat yang tinggi (X2.2)

Hal ini membuktikan bahwa para pimpinan unit kerja di BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku telah menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai leader untuk terus dapat memberikan motivasi kepada karyawan

Selain perhatian, karyawan membutuhkan insentif sebagai suatu rangsangan dalam memacu kemampuan dan sebagai penyemangat dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas/pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan. Demikian juga insentif sebagai imbalan jasa terhadap penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, efektif dan efisien.

Uraian dimensi harapan atau keinginan karyawan tersebut di atas dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari sebagai karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku merupakan pemenuhan kebutuhan hidup untuk dapat memenuhi tanggung jawab pribadinya dalam mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan. Karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan dengan tujuan utamanya menuangkan pikiran dan kemampuannya untuk mengembangkan perusahaan yang tentunya imbasnya adalah kesejahteraan karyawan itu sendiri. Selain itu sangat penting beradaptasi di lingkungan kerja untuk berdiskusi, bermusyawarah, saling membantu dalam memecahkan permasalahan yang menyangkut perkembangan perusahaan.

Telah diungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku. Maka dari itu hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku terbukti kebenarannya.

Penelitian ini mendukung penelitian Rahmila Sari, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid (2012). Jurnal Analisis dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan ( $x_1$ ), motivasi ( $x_2$ ), stres kerja ( $x_3$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $y$ ) pada Bank Sariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Demikian pula Masdar Mas'ud (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar<sup>1</sup>.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi sebagai salah satu faktor internal perusahaan terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal ini kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku. Kompensasi yang sesuai dengan harapan dari karyawan itu sendiri tentunya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2009:741) Kompensasi merupakan

---

<sup>1</sup>) Garini, A., Mas' ud, M., & Priyadi, A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kota Makassar. Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 2(2), 107–119. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/3686/2382>

sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku, bekerja dengan tingkat kualitas yang baik dan mendapatkan gaji sesuai standar kualitas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (X3.2). Selain gaji tersebut, karyawan menerima imbalan sesuai tingkat kesulitan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, kenaikan gaji secara berkala setiap tahun dan insentif berdasarkan penilaian kinerja secara periodik sebagai perimbangan atas hasil kerja yang sangat berarti (bernilai lebih) terhadap peningkatan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku.

Namun disisi lain mengingat obyek penelitian ini merupakan lingkungan pemerintahan maka kompensasi tidak begitu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena pegawai di pemerintahaan dilarang menerima imbalan dari pihak manapun sehingga terbentur oleh undang-undang gratifikasi. Hal ini yang membuat pegawai tidak terlalu antusias dengan kompensasi.

Hasil analisis deskriptif melalui kuisisioner, rata-rata responden/karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Wilayah Sulawesi - Maluku memilih setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan/pertanyaan yang disajikan, yang berarti bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil

Sulawesi - Maluku. Oleh karenanya rumusan masalah pada penelitian ini terjawab karena hipotesis yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku dapat dibuktikan kebenarannya.

Selanjutnya penelitian ini mendukung penelitian Ni Nyoman Supriatni (Jurnal 2011). Hasil penelitian Kompensasi, Diklat dan Disiplin Kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berikut hasil penelitian Achmad Gani (2022) bahwa kompensasi memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin besar perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya maka akan berdampak semakin baik kinerja karyawan tersebut<sup>2</sup>.

Maka dari itu bahwa penanganan stres kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku.

---

<sup>2</sup> Muhammad, F. A., Gani, A., & Husein, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Parastar Distrindo Makassar. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 293–306. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/1104/1253>