

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA
BERENCANA NASIONAL
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : Adam Chairivo
NPM : 1805160263
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 23 Agustus 2022, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ADAM CHAIRIVO
N P M : 1805160263
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL SUMATERA UTARA.

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(NEL ARIANTY, S.E., M.M.)

(ASRIZAL EFFENDI NASUTION, S.E., M.M.)

Pembimbing

(DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Unggul Berprestasi | Terpercaya

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ADAM CHAIRIVO
N P M : 1805160263
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 2022

Pembimbing Skripsi



DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si **H. JANURI, S.E., M.M., M.Si**



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Adam Chairivo
 N.P.M : 1805160263
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Nama Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, S.E., M.M
 Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Pendahuluan	4/9/22	DS
Bab 2	Pernyataan Penelitian	4/10/22	DS
Bab 3	Revisi Pendahuluan	4/10/22	DS
Bab 4	Uraian Pendahuluan & Paragraf	4/10/22	DS
Bab 5	Revisi Kesimpulan & Saran	7/10/22	DS
Daftar Pustaka	Uraian Mendaftar	9/10/22	DS
Persetujuan Sidang Meja Hijau	FCE Sidang	10/10/22	DS

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 10 - Agustus 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)



(Dody Salden Chandra, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ADAM CHAIRIVO
NPM : 1805160263
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL SUMATERA UTARA

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 2 NOVEMBER 2022

Yang membuat pernyataan



ADAM CHAIRIVO

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL SUMATERA UTARA

Adam Chairivo

Program Studi Manajemen

Email : adamchairivo212@gmail.com

Masalah yang terjadi pada BKKBN Sumatera Utara menurunnya kinerja pegawai mengakibatkan target belum tercapai. Terdapat beberapa faktor menurunnya kinerja pegawai mulai dari beban kerja yang lumayan berat, kompensasi yang belum dapat memenuhi kebutuhan pegawai serta komitmen kerja pada pegawai yang masih belum terbangun sehingga membuat tingkat kinerja pegawai tidak maksimal dan instansi tidak dapat mencapai target yang diinginkan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan Kuantitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja, kompensasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Sumatera Utara. Terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} 33,421 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,10 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan teruji dan dapat diterima. Beban kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 33,421. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara adalah Beban kerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORKLOAD, COMPENSATION, AND COMMITMENT ORGANIZATION ON PERFORMANCE OF AGENCY EMPLOYEES POPULATION AND FAMILY NATIONAL PLANNING NORTH SUMATRA

Adam Chairivo

Management Study Program

Email : adamchairivo212@gmail.com

The problem that occurred in the North Sumatra BKKBN was that the decline in employee performance resulted in the target not being achieved. There are several factors that decrease employee performance, starting from a fairly heavy workload, compensation that has not been able to meet the needs of employees and work commitment to employees who have not yet been built so that the level of employee performance is not optimal and the agency cannot achieve the desired target. The research approach used in this study is to use a quantitative approach. The results of this study explain that workload, compensation, organizational commitment have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at the North Sumatra BKKBN Office. It can be seen from the multiple linear regression analysis through the F test which is positive with an Fcount of 33,421 with an Ftable value of 3.10 with a significant level of 0.000. This shows that the proposed hypothesis is tested and can be accepted. Workload, Compensation, Organizational Commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the BKKBN Representative office of North Sumatra Province with a significant value of 0.000 and Fcount of 33,421. The most dominant variable affecting employee performance at the BKKBN Representative office in North Sumatra Province is workload.

Keywords: Workload, Compensation, Commitment Organization and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbi'l'alam, nikmat Tuhan yang maha kuasa tak hentinya tercurahkan kepada alam semesta dan terkhusus bagi penulis yang senantiasa diridhoi jalanya oleh Tuhan yang maha esa. Syukur *alhamdulillah* atas nikmat yang diberikan penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDSUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL SUMATERA UTARA”** dengan sebaik mungkin.

Shalawat dan salam juga tak lupa diucapkan dan dituturkan kepada Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam semoga dengan tetap kita memegang dua pedoman yang beliau tinggalkan yaitu Al-Qur'an dan As-Sunnah kita mampu menjadi manusia yang Berjaya di dunia dan selamat di akhirat.

Dibalik penyelesaian Skripsi ini banyak pihak-pihak yang telah membantu saya sebagai penulis, mendukung dan memotivasi penulis baik dalam segi materil maupun moril yang diberikan. Untuk itu dalam Laporan Magang kali ini, secara khusus penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada orang tua saya Muhammad Syafi'i dan Ismawati serta saudara kandung saya Windi Widya Astuti dan Al-Fharizhi Baihaqi yang terus memberikan dorongan penuh bagi penulis untuk dapat menyelesaikan satu per satu misi kehidupan yang sedang dilalui.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Ayahanda dalam ber persyarikatan Muhammadiyah dan inspirasi dalam lingkup akademik.
3. Bapak H. Januri, S.E.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus senior yang terus memotivasi juniornya untuk maju dan berkembang.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus senior yang mengajarkan diri dalam mengelola organisasi.
6. Bapak Jasman Syarfuddin, S.E M.Si selaku Ketua Progam Studi Manajemen Fakultas dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E selaku Sekretaris Progam Studi Manajemen Fakultas dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dody Salden Chandra.,SE.,M.M selaku Dosen Pendamping yang banyak berperan dalam penulisan Skripsi ini, berkontribusi dan mentransfer ilmunya untuk kepada saya agar Skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin.
9. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.

10. Seluruh pihak BKKBN Sumatera Utara yang sudah membantu penulis dalam melakukan penelitian
11. Kepada Blog Ruang Hampa, tempat saya berbagi cerita melalui tulisan yang saya unggah disana, dengan berbagai macam corak dan ragam gaya bahasa. Menemani disaat sedang *overthinking* dalam melakukan penulisan atau dalam kehidupan sehari-hari.
12. Sahabat saya di YAKIN Family, Bang Mohan, Bang Rahmat, Zulham, Ali, Ridho Manis, Ridho Tampan dan Alm. Younkou yang sudah menemani penulis dalam suka maupun duka, terang maupun gelap, kering maupun banjir.
13. IMM FEB UMSU yang sudah menjadi wadah bagi saya untuk berkembang dan meningkatkan kapasitas diri.
14. Dan terkhusus diri saya sendiri yang sudah berupaya sebaik mungkin untuk dapat menyelesaikan satu per satu apa misi kehidupan yang harus dijalani dengan rasa syukur dan sabar.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam Skripsi yang saya buat ini, semoga pembaca dapat memberikan saran dan kritikan kepada saya selaku penulis untuk dapat dievaluasi agar dapat menyelesaikan penelitian – penelitian berikutnya lebih baik lagi. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun terutama bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan.

Fatum Brutum Amor fati, Laa Tahzan Innallaha Ma'ana

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 23 Agustus 2022

Penulis

**ADAM CHAIRIVO
NPM. 1805160263**

DAFTAR ISI :

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	11
2.1.2 Beban Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja	12
2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	13
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja.....	15
2.1.3 Kompensasi.....	16
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	16
2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.1.3.3 Indikator Kompensasi	18
2.1.4 Komitmen Organisasi	19
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	19
2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	20
2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	21
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual.....	22

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	22
2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	24
2.2.4 Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	25
2.3 Hipotesis.....	26
BAB 3 METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Definisi Operasional Variabel	27
3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)	28
3.2.2 Beban Kerja (X1).....	29
3.2.3 Kompensasi (X2)	29
3.2.4 Komitmen Organisasi (X3).....	30
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel	32
3.4.3 Teknik Sampling.....	33
3.4.4 Jenis Data.....	33
3.4.5 Sumber Data	33
3.5. Skala Pengukuran Variabel	34
3.6 Skala Pengukuran Variabel	34
3.6.1 Metode Kuesioner.....	34
3.6.2 Wawancara.....	35
3.6.3 Dokumentasi	35
3.7 Teknik Analisis Data	35
3.7.1 Uji Kualitas Data	35
3.7.1.1 Uji Validitas (Kelayakan)	36
3.7.1.2 Uji Reliabilitas (Kehandalan)	36
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	37
3.7.2.1. Uji Normalitas.....	37
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas	38
3.7.3 Regresi Linear Berganda	39
3.7.4 Uji Hipotesis	40
3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t).....	40

3.7.4.2 Simultan (Uji F)	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN	45
4.1 Deskripsi Data	45
4.1.1 Identitas Responden	45
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.1.2. Analisis Variabel Penelitian	47
4.1.2.1. Variabel Beban Kerja (X1)	47
4.2.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	52
4.2.1.1 Pengujian Validitas	52
4.2.1.2 Pengujian Reliabilitas	55
4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik	57
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	57
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas	59
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	60
4.2.3.4 Regresi Linear Berganda	61
4.2.3.5 Uji Kesesuaian (Test Gooness Of Fit)	63
4.2.3.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	63
4.2.3.5.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	64
4.2.3.5.3 Koefisien Determinasi	65
4.2.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
4.2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	66
4.2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	67
4.2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	68
4.2.2.4 Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	69
BAB 5 PENUTUP.....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran	72
5.3 Keterbatasan Penelitian	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Pegawai	28
Tabel 3. 2 Indikator Beban Kerja	29
Tabel 3. 3 Indikator Kompensasi	30
Tabel 3. 4 Indikator Komitmen Organisasi.....	31
Tabel 3. 5 Jadwal dan Waktu Penelitian	31
Tabel 3. 6 Tabel Pegawai BKKBN Sumatera Utara	32
Tabel 3. 7 Instrumen Skala Likert.....	34
Tabel 4. 1 Distribusi Berdasarkan Responden Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Distribusi Berdasarkan Responden Usia.....	46
Tabel 4. 3 Distribusi Berdasarkan Responden Pendidikan	46
Tabel 4. 4 Distribusi Berdasarkan Responden Masa Kerja.....	47
Tabel 4. 5 Pernyataan Variabel (X1) Beban Kerja	48
Tabel 4. 6 Pernyataan Variabel (X2) Kompensasi.....	49
Tabel 4. 7 Pernyataan Variabel (X3) Komitmen Organisasi	50
Tabel 4. 8 Pernyataan Variabel (Y) Kinerja.....	51
Tabel 4. 9 Uji Validitas pada Variabel (X1) Beban Kerja	52
Tabel 4. 10 Uji Validitas pada Variabel (X2) Kompensasi	53
Tabel 4. 11 Uji Validitas pada Variabel (X3) Komitmen Organisasi.....	54
Tabel 4. 12 Uji Validitas pada Variabel (Y) Kinerja	54
Tabel 4. 13 Uji Reliabel pada Variabel (X1) Beban Kerja	55
Tabel 4. 14 Uji Reliabel pada Variabel (X2) Kompensasi.....	56
Tabel 4. 15 Uji Reliabel pada Variabel (X3) Komitmen Organisasi.....	56
Tabel 4. 16 Uji Reliabel pada Variabel (Y) Kinerja	56
Tabel 4. 17 Uji Normalitas One Sampel Kolomogrov Smirnov Test	59
Tabel 4. 18 Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4. 19 Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4. 20 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	63
Tabel 4. 21 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	64
Tabel 4. 22 Koefisien Determinasi.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Paradigma pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai	23
Gambar 2. 2 Paradigma pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai	24
Gambar 2. 3 Paradigma Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai	24
Gambar 2. 4 Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	26
Gambar 4. 1 Histogram Uji Normalitas	57
Gambar 4. 2 Plot Uji Normalitas	58
Gambar 4. 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan maupun organisasi karena pegawai dapat digambarkan sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan dari perusahaan ataupun organisasi.

Dalam suatu organisasi/instansi, kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting, dan dampak terhadap realisasi kegiatan yang ada di dalam lembaga hal ini ditentukan oleh pihak agensi karena jika pegawai tersebut dapat bekerja mencapai tujuan secara efektif dan efisien, dan disisi lain, jika pegawai tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Menurut Nofriansyah (2018, hal. 18) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Fauzi & Nugroho (2020, hal. 5) kinerja merupakan Tindakan-tindakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun 2 waktu dan dapat diukur. Hal ini dapat diperhatikan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu.

Pegawai yang dituntut untuk selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan ataupun organisasi demi mencapai tujuan yang diinginkan pasti memiliki beban kerja sesuai dengan tempat yang mereka duduki.

Menurut Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Setiap organisasi/instansi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya. Pegawai yang berharap untuk mencapai tujuan organisasi. Pertunjukan Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam organisasi. Jika organisasi/instansi tersebut memiliki sumber daya manusia, Kinerja yang baik dan tinggi, maka tujuan organisasi/lembaga Dapat tercapai seperti yang diharapkan oleh organisasi/lembaga. Jika beban kerja dapat mencapai sumber daya manusia yang berkualitas Sumber daya manusia menerima sesuai dengan kemampuannya mereka punya. Berusaha keras untuk memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas sumber daya. Aktivitas manusia ini adalah sesuatu yang harus dilakukan setiap orang lembaga/organisasi dalam rangka peningkatan kapasitas dan kinerja SDM meningkat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan kelembagaan/organisasi.

Menurut Vanchapo (2019, hal. 1) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap

sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja. Dapat dilihat dari hasil penelitian (Sitepu, 2013) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan jika beban kerja yang diberikan oleh instansi kepada para pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan kata lain beban kerja haruslah seimbang dengan kemampuan pegawai agar produktivitas pegawai dapat berjalan dengan maksimal sehingga tujuan perusahaan ataupun organisasi tetap tercapai tanpa ada kendala sedikitpun.

Selain itu komponen penting dalam menunjang produktivitas pegawai adalah kompensasi. Dimana Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dalam bentuk material atau immaterial. Kompensasi juga mengacu pada semua kompensasi kepada pekerja/pegawai atas jasa atau hasil yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang atau barang sebagai akibat bekerja di perusahaan. Istilah ini erat kaitannya dengan insentif keuangan (*financial incentive*) yang diberikan kepada seseorang berdasarkan hubungan kerja mereka.

Karena setiap pegawai yang bekerja pasti menginginkan imbalan berupa gaji dan uang Fasilitas kerja yang baik. Itu pasti, karena manusia bekerja untuk penuhi kebutuhan mereka dan lanjutkan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus perhatikan kompensasi. Dengan mendapatkan gaji yang sesuai atau lebih tinggi hal tersebut tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan maupun lembaga. Perusahaan ataupun lembaga tersebut mengharapkan agar kompensasi

yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Jadi, nilai prestasi kerja pegawai harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan atau lembaga, supaya perusahaan atau lembaga tersebut mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan atau lembaga tersebut terjamin. Menurut (Khair, 2017) dalam (Endarwita & Herlina, 2019), kompensasi adalah adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut (Safitri, 2015). Singkatnya, kompensasi adalah ketika perusahaan/organisasi yang memberi penghargaan kepada pegawai atas kinerja mereka. Sistem kompensasi merupakan insentif untuk membuat pegawai lebih aktif dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Kinerja pegawai menjadi perhatian besar bagi organisasi karena kinerja pegawai akan berdampak besar pada kesuksesan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada pencapaian tujuan yang organisasi tersebut diperoleh dari hasil kinerja yang baik stafnya bagus. Wardhani (2015:85) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi pegawai pada organisasi merupakan gambaran suatu proses yang berjalan di mana para pegawai dapat mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi selain kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi menyangkut pada perasaan anggota di dalam organisasi untuk menunjukkan rasa kepedulian serta kemampuannya menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Menurut (Suparyadi, 2015), definisi komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi

baik kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Disamping itu juga mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis menemukan masalah yang terjadi pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Utara dimana menurunnya kinerja pegawai sehingga mengakibatkan apa yang menjadi target belum tercapai. Terdapat beberapa faktor yang menjadi indikasi menurunnya kinerja pegawai mulai dari beban kerja yang lumayan berat, kompensasi yang belum dapat memenuhi kebutuhan pegawai serta komitmen kerja pada pegawai yang masih belum terbangun sehingga membuat tingkat kinerja pegawai tidak maksimal dan instansi tidak dapat mencapai target yang diinginkan.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut mengenai pengaruh-pengaruh yang dihasilkan dari Beban kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Pentingnya Komitmen Organisasi sangat berperan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang dilakukan penulis pada BKKBN Sumatera Utara, menemukan Informasi mengenai permasalahan yang terjadi di dalam Organisasi/Badan, yaitu :

1. Beban kerja yang diterima sebagian pegawai BKKBN Sumatera Utara relatif besar ,karena kondisi pekerjaan yang diterima sebagian pegawai tidak sesuai dengan tugasnya sehingga menurunkan kualitas kinerja pegawai.
2. Kompensasi berupa gaji, insentif dan bonus yang diterima berdampak terhadap kualitas kinerja pegawai.
3. Komitmen organisasi mengenai kualitas pegawai berdampak pada kualitas kinerja pegawai

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain: lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi, disiplin, tetapi dalam Dalam penelitian ini, penulis hanya membatasi beban kerja, kompensasi dan Komitmen organisasi. Juga, penelitian ini terbatas pada pegawai biasa yang ada di kantor wilayah BKKBN Sumatera Utara, bukan pegawai Lainnya (kehormatan, *outsourcing*).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam permasalahan ini, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di BKKBN Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di BKKBN Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di BKKBN Sumatera Utara?

4. Apakah ada pengaruh beban kerja, kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di BKKBN Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian penulis ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKKBN Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKKBN Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKKBN Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja, kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKKBN Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Studi ini menjanjikan untuk menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah pengetahuan teoritis dan praktis tentang beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan ilmiah yang bermanfaat Ini mungkin berguna untuk meneliti materi pelajaran atau informasi memerlukan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis khususnya pada ilmu terkait Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasi serta kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian dapat memberikan ide-ide yang dapat digunakan sebagai pertimbangan akan pentingnya beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang nantinya akan melakukan penelitian dibidang yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Tri Wartono, 2017), kinerja Pegawai adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing Pegawai. Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pegawainya. Sedangkan menurut (Bintoro, 2017) kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang Pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa Kinerja adalah perilaku, yaitu seperangkat perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah apa yang benar-benar dilakukan orang dan dapat diamati. Sedangkan menurut (Septiningrum Adyas, 2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah penjelasan tentang konsekuensi suatu fungsi pekerjaan atau kegiatan selama periode tertentu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan dengan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan tugas yang diberikan yang alurnya sejalan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins dalam (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja
- c. Komitmen
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu
- e. Motivasi.

Selain itu, Menurut Prawirosentono dalam (Damayanti, Susilaningsih, & Sumaryati, 2013), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan keterampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik. Konfigurasi kerja, Konfigurasi pekerjaan adalah elemen memutuskan latihan kerja individu atau kumpulan perwakilan secara otoritatif.

Konfigurasi pekerjaan harus jelas sehingga perwakilan dapat berfungsi dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diturunkan kepada mereka.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar pegawai

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Setiap pegawai akan memiliki masing-masing beban pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi dan atasannya. Beban kerja adalah hal yang menyangkut besaran beban tanggung jawab yang dipikul pegawai dengan masing-masing jabatan yang dimiliki dan merupakan hasil dari volume kerja dan normal waktu.

Menurut Purbaningrat & Surya (2015, hal. 4). beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis. Sedangkan Menurut Rizal (2019) beban kerja terjadi karena adanya ingin menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai Adapun menurut Hasibuan & Munasib, (2020, hal. 249) beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwasanya Beban Kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yang membutuhkan keahlian tertentu dengan tugas yang berkaitan dengan fisik dan psikis. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Suprihhadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a. Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Sedangkan menurut Heryati (2016, hal. 60) faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor eksternal Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :
 - a. Tugas bersifat fisik seperti : Kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkut. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
 - b. Organisasi Kerja meliputi : Lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

- c. Lingkungan Kerja Dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor Internal Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja adalah:

1. Kondisi pekerjaan,
2. Penggunaan waktu kerja,
3. Target yang harus dicapai

Adapun Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja menurut Mahendrawan & Indrawati (2015, hal. 12-13) adalah sebagai berikut :

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
3. Waktu kerja dan waktu istirahat pegawai
4. Kerja secara bergilir
5. Pelimpahan tugas dan wewenang
6. Faktor Somatis (kondisi kesehatan)
7. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

Sedangkan menurut Anita, Aziz, & Yunus (2013, hal. 70) indikator untuk mengukur beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Jam kerja efektif.
2. Latar belakang pendidikan.
3. Jenis pekerjaan yang diberikan.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena kompensasi merupakan bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan suatu instansi atau lembaga kepada pegawai atas kontribusi pegawai tersebut.

Menurut Suparyadi (2014: 271) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun non finansial.

Kemudian Menurut Marwansyah (2010) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para pegawai atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2009: 118) kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas jasa yang diberikan. Tanpa kompensasi yang memadai, Pegawai yang ada sekarang cenderung keluar dari organisasi yang berakibat organisasi mengalami kesulitan dalam *replacement*, terlebih dalam *recruiting*.

Dan dapat dilihat peran kompensasi sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja dan kontribusi pegawai walaupun bentuk kompensasi berbeda – beda, mulai dari yang berbentuk finansial maupun yang non finansial.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk pegawai. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut Notoatmodjo dalam (Rahmawati, 2018):

- a. Produktivitas Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas pegawainya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.
- b. Kemampuan Untuk Membayar Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).
- c. Kesiediaan Untuk Membayar Kesiediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada pegawainya.
- d. Permintaan Tenaga Kerja Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.
- e. Organisasi Pegawai Dengan adanya organisasi-organisasi pegawai akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
- f. Berbagai Peraturan dan Perundang Undangan Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka semakin baik pula sistem perundang undangan termasuk di bidang perburuhan (pegawai) atau ketenagakerjaan.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut Umar dalam ((Dianita, 2018)), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada Pegawai (pegawai), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

e. Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

f. Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan pegawai.

g. Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam suatu instansi, lembaga maupun organisasi komitmen organisasi sangat dibutuhkan sebagai sikap yang menunjukkan kelayaitasan pegawai terhadap instansi, lembaga maupun organisasi dimana tempat pegawai tersebut mengabdikan ataupun bekerja.

Sejalan dengan apa yang dikatakan Griffin dalam (Nadapdap, 2017) Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Menurut (Mora, Fandayani, & Suharyanto, 2020) Komitmen Kerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan Pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha.

Sedangkan menurut (Sudirjo, 2015) komitmen organisasi dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen berperan penting dalam suatu lembaga atau organisasi karena individu yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih cenderung bertahan demi organisasi atau lembaga yang diikutinya.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi tidak hanya terjadi, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen seorang pegawai terhadap organisasi juga ditentukan oleh banyak faktor.

Menurut Mowdayet dalam (Dianita, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu

- a. Karakter personal, antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten ditemukan hubungan dengan komitmen organisasi.
- b. Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja

semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran.

- c. karakteristik struktural organisasi, antara lain; ukuran organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas.
- d. Pengalaman kerja, antara lain; ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.
- e. Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat tiga macam komponen dari indikator komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen *normative* (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018). Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut: Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan perasaan emosional dari Pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Pegawai dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*), mengacu berdasarkan perhitungan biaya keluar dari organisasi. Pegawai berhubungan utama

untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya. Komitmen Normatif (*normative commitment*) mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka tetap dengan organisasi.

Dharma dalam (Idris & Sari, 2019) mengemukakan standar pengukuran kinerja diantaranya sebagai berikut:

1. Kuantitas. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas. Pengukuran keluaran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

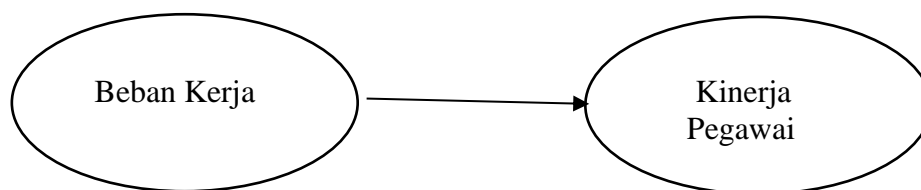
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran antar konsep Sebuah konsep satu-ke-satu dari masalah yang akan dipelajari Ketika memperkirakan kemungkinan pencapaian hasil penelitian. Dalam kerangka konseptual inilah yang ditarik oleh para peneliti Serta konsep belajar deskripsi variabel.

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Anita, Aziz, & Yunus (2013 : 70) beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan

dalam jangka waktu tertentu. Bertambahnya target yang harus dicapai maka bertambah pula beban kerja pegawainya, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sitepu, 2013), (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018), (Adhan, Arif, & Putri, 2021), (Adhan et al., 2021), dan (Nabawi, 2019) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



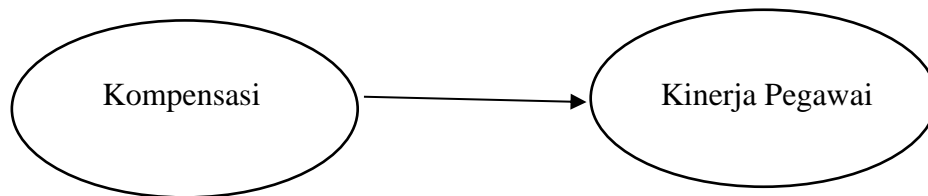
Gambar 2. 1 Paradigma pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Lidya, Riane dan Jhony (2016 : 5) Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan pegawai untuk perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan pegawai tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, pegawai tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nugraha & Tjahjawati, 2018) (Jufrizen, 2018); (M. Z. Arifin, Alhabsji, & Utami, 2019); (M. Arifin, 2017)

menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. 2 Paradigma pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (M. Z. Arifin et al., 2019) Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibanding yang berkomitmen rendah.

Berdasarkan komitmen sebelumnya yang dilakukan oleh (Ginancar & Berliana, 2021); (Sapitri, 2016) ; (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. 3 Paradigma Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai

2.2.4 Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Serta Komitmen Organisasi

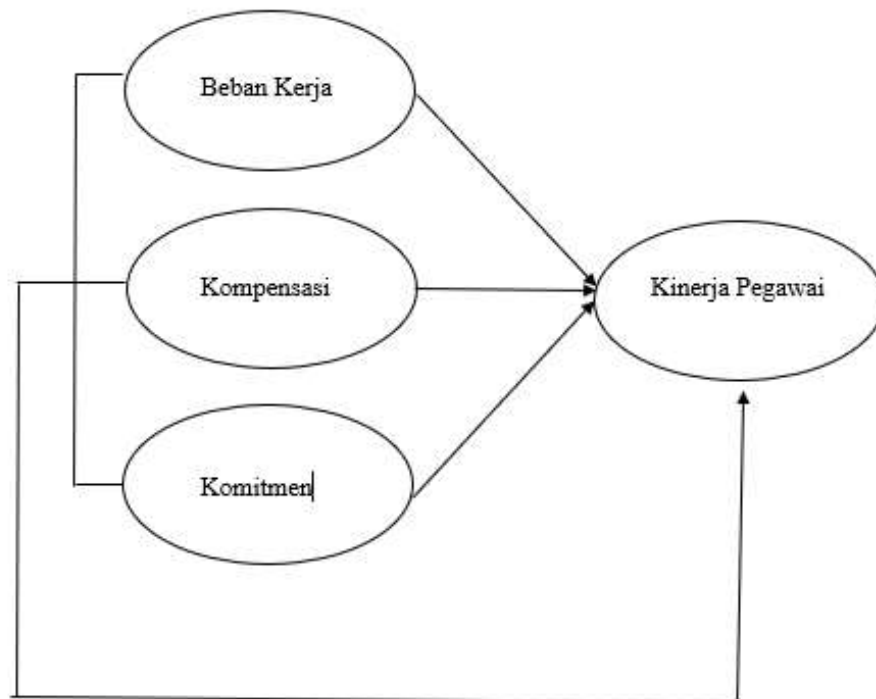
Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan kajian – kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelum ini, maka terlihat jelas bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Anita, Aziz, & Yunus (2013 : 70) beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Bertambahnya target yang harus dicapai maka bertambah pula beban kerja pegawainya, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun.

Menurut Lidya, Riane dan Jhony (2016 : 5) Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan pegawai untuk perusahaan.

Menurut (Sapitri, 2016) Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.



Gambar 2. 4 Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk pertanyaan Kajian yang otentisitasnya masih lemah harus diuji secara empiris. Jadi asumsi berikut didasarkan pada kendala masalah dan Rumusan pertanyaan sebelumnya, yaitu:

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja BKKBN Sumatera Utara
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja BKKBN Sumatera Utara
3. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BKKBN Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian survey, Contoh data dari suatu populasi. ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan ini Selidiki hubungan kausal antara variabel dan pengujian hipotesis. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. (M. I. Nasution et al., 2020).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat angka ataupun statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jadi, data kuantitatif merupakan data yang lebih cenderung dapat dianalisis dengan cara melihat angka atau teknik statistik. Dari data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya akan diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data kemudian jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot nilai tertentu

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut (Sugiyono, 2017) Operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel ini sangat diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel – variabel yang terkait dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. bahwa Kinerja adalah perilaku, yaitu seperangkat perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah apa yang benar-benar dilakukan orang dan dapat diamati. (Sedarmayanti, 2017). Adapun indikator-indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator Kinerja Pegawai
1.	Kualitas (mutu)
2.	Kuantitas
3.	Waktu
4.	Kerja sama antar pegawai
5.	Penekanan biaya
6.	Pengawasan

Sumber : (Kasmir 2016)

3.2.2 Beban Kerja (X1)

Beban Kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yang membutuhkan keahlian tertentu dengan tugas yang berkaitan dengan fisik dan psikis. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis Purbaningrat & Surya (2015, hal. 4). Adapun indikator-indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Indikator Beban Kerja

No	Indikator Beban Kerja
1.	Kondisi pekerjaan
2.	Penggunaan waktu kerja
3.	Target yang harus dicapai

Sumber : Koesomowidjojo (2017)

3.2.3 Kompensasi (X2)

Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena kompensasi merupakan bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan suatu instansi atau lembaga kepada pegawai atas kontribusi pegawai tersebut. kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun non finansial. Suparyadi (2014)

Adapun indikator-indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Indikator Kompensasi

No	Indikator Kompensasi
1.	Gaji
2.	Insentif
3.	Bonus
4.	Upah
5.	Premi
6.	Pengobatan
7.	Asuransi

Sumber : (Dianita, 2018)

3.2.4 Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara.

Komitmen organisasi dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif Christina T.S, 2012 dalam (Sudirjo, 2015).

Tabel 3. 4 Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator Komitmen Organisasi
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Ketepatan

Sumber : (Idris & Sari, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara Jl. Gunung Krakatau No.110, Pulo Brayon Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20239 Adapun waktu penelitian dari Januari 2022 – Juli 2022.

Tabel 3. 5 Jadwal dan Waktu Penelitian

		Tahun 2022																															
No.	KEGIATAN	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																															
2	Survei Pendahuluan		■																														
	Identifikasi Masalah		■																														
4	Penyusunan Laporan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																				
5	Seminar Proposal													■																			
6	Revisi Proposal Skripsi													■	■	■	■																
7	Pengelolaan Data dan Analisis Data																	■	■	■	■												
8	Pengumpulan Data																					■	■	■	■								
9	Penulisan Skripsi																									■	■	■	■				
10	Bimbingan Skripsi																									■	■	■	■				
11	Sidang Meja Hijau																													■			

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Arikunto (2017:173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara yaitu sebanyak 85 responden. berdasarkan divisi pegawai.

Tabel 3. 6 Tabel Pegawai BKKBN Sumatera Utara

No	Divisi	Jumlah Pegawai
1	Bidang Latbang	13 Orang
2	Bidang Adpin	13 Orang
3	Bidang KB/Kr	9 Orang
4	Bidang Dalduk	9 Orang
5	Bidang KS/PK	7 Orang
6	Sekretariat	24 Orang
7	CPNS	10 Orang
	Total	85 Orang

Sumber : BKKBN Sumatera Utara

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Arikunto (2017:174) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subyek besar, dapat diambil 10-15% atau 15-25% atau lebih. Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil

jumlah sampel seluruh Pegawai BKKBN sebanyak 85 responden kecuali pimpinan tidak termasuk karena pimpinan yang menilai kinerja.

3.4.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016:160) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh bagian dari populasi yang berjumlah 85 responden tetapi untuk yang dijadikan sampel berjumlah 85 responden, teknik ini biasa disebut dengan sampel populasi.

3.4.4 Jenis Data

Jenis data yang dipakai pada pada penelitian ini yaitu primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian (benda).

3.4.5 Sumber Data

Sumber data penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

3.5. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:167) menjelaskan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan tabel 3.7 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing - masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3. 7 Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu - Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

3.6.1 Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab beberapa pertanyaan yang diberikan peneliti. Kuesioner

dapat berupa pertanyaan pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung, dikirim melalui pos atau internet. Angket data yang diperoleh berupa nilai skor, untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala *likert*.

3.6.2 Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa Pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan ini.

3.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi menurut Arikunto (2017:201) adalah peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Dalam pengertian yang luas, dokumen bukan hanya yang berwujud tertulis, tetapi berupa benda-benda peninggalan seperti simbol-simbol.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1.1 Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) adalah uji yang menunjukkan derajat ketepatan-ketepatan data yang sesungguhnya terjadi kepada objek dengan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita akan mengoreksi skor item dengan total-total item tersebut. Syarat minimal untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis= 0,30. Jadi, kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016:177) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang akan digunakan untuk objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok genap. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

3.7.2.1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012:144) uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi terdistribusi 45 secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*. Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghozali (2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik P-P Plot dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan di tengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) P-P Plot

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram 46 dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Priyetno (2012:151) Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat

nilai tolerance dan *variance inflation factor* (vif) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0,1, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas Tolerance value > 0,1, artinya tidak terdapat multikolinieritas

3.7.3 Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2012:158) Uji Heteroskedastisitas adalah dimana keadaan dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's rho. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar scatterplot model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola

Menurut Sunyoto (2013:47) tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh Beban kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja Pegawai (Y).

Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = konstanta

β_1, β_3 = koefisien regresi

X1 = Beban kerja

X2 = Kompensasi

X3 = Komitmen Organisasi

e = Error term (Kesalahan Penduga

3.7.4 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2016:301):

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X1:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

Pengujian X2:

1. $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara
2. $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

Pengujian X3:

1. $H_a : \beta_3 = 0$, artinya Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.
2. $H_a : \beta_3 = 0$, artinya Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Terima H_0 (Tolak H_0) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$.
2. Tolak H_0 (Terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ (jika t_{hitung} negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$.

3.7.4.2 Simultan (Uji F)

Menurut Priyetno (2012:113) uji simultan adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (Confidence Interval) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut, Sugiyono (2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Beban kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja Pegawai (Y).
2. $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Beban kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja Pegawai (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi.

Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3. 8 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 butir pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), 5 butir pernyataan untuk variabel kompensasi (X2), 5 butir pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (X3) dan 5 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 85 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklis.

4.1.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Distribusi Berdasarkan Responden Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	38	44.7	44.7	44.7
	Perempuan	47	55.3	55.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang (44,7%), sedangkan responden perempuan sebanyak 47 orang (55,03%)

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Distribusi Berdasarkan Responden Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	19	22.4	22.4	22.4
	31 - 40 Tahun	23	27.1	27.1	49.4
	41 - 50 Tahun	43	50.6	50.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Dari tabel di atas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk usia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 19 orang (22,4%), 31 – 40 tahun sebanyak 23 orang (27,1%) dan usia 41- 50 tahun sebanyak 43 orang (50,6%).

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3 Distribusi Berdasarkan Responden Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	18	21.2	21.2	21.2
	D3	5	5.9	5.9	27.1
	S1	53	62.4	62.4	89.4
	S2	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Dari tabel di atas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk lulusan SMA yaitu sebanyak 18 orang (21,2%), D3 sebanyak 5 orang (5,9%), S1 sebanyak 53 orang (62,4%), dan S2 sebanyak 9 orang (10,6%).

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 4 Distribusi Berdasarkan Responden Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	8	9.4	9.4	9.4
	1 - 15 Tahun	30	35.3	35.3	44.7
	16 - 30 Tahun	22	25.9	25.9	70.6
	> 30 Tahun	25	29.4	29.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Dari tabel di atas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk masa kerja 1 tahun yaitu sebanyak 8 orang (9,4%), 1- 15 tahun sebanyak 30 orang (35,3%), 16 – 30 tahun sebanyak 22 orang (25,9%), dan > 30 tahun sebanyak 25 orang (29,4%).

4.1.2. Analisis Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar kepada pegawai BKKBN Sumatera Utara.

4.1.2.1. Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Kantor BKKBN Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel beban kerja (X1) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Pernyataan Variabel (X1) Beban Kerja

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	25,9	31	36,5	15	17,6	5	5,9	12	14,1
2	24	28,2	36	42,4	5	5,9	6	7,1	14	16,5
3	23	27,1	30	35,3	7	8,2	1	1,2	24	28,2
4	24	28,2	25	29,4	11	12,9	3	3,5	22	25,9
5	24	28,2	41	48,2	7	8,2	6	7,1	7	8,2

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

1. Dari 85 responden, sebanyak 22 responden atau 25,9% menyatakan sangat setuju bahwa kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya, 31 responden atau 36,5% menyatakan setuju.
2. Dari 85 responden, sebanyak 24 responden atau 28,2% menyatakan sangat setuju bahwa tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang tinggi, dan 36 responden atau 42,4% menyatakan setuju .
3. Dari 85 responden, sebanyak 23 responden atau 27,1% menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang diberikan kadang mendadak dan harus diselesaikan dalam jangka waktu singkat, dan 30 responden atau 35,3% menyatakan setuju .
4. Dari 85 responden, sebanyak 24 responden atau 28,2% menyatakan sangat setuju bahwa target yang harus dicapai sangat tinggi dan 25 responden atau 29,4% menyatakan setuju .
5. Dari 85 responden, sebanyak 24 responden atau 28,2% menyatakan setuju bahwa Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor dan 41 responden atau 48,2% menyatakan sangat setuju .

Tabel 4. 6 Pernyataan Variabel (X2) Kompensasi

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	28,2	41	48,2	10	11,8	3	3,5	7	8,2
2	23	27,1	44	51,8	6	7,1	3	3,5	9	10,6
3	24	28,2	39	45,9	8	9,4	1	1,2	13	15,3
4	26	30,6	31	36,5	13	15,3	2	2,4	13	15,3
5	32	37,6	35	41,2	16	18,8	3	3,5	7	8,2
6	19	22,4	40	47,1	16	18,8	3	3,5	7	8,2
7	17	20,0	50	58,8	12	14,1	4	4,7	2	2,4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

1. Dari 85 responden, sebanyak 24 responden atau 28,2% menyatakan sangat setuju bahwa gaji dapat memotivasi dan memberi semangat kerja, dan 41 responden atau 48,2% menyatakan setuju .
2. Dari 85 responden, sebanyak 23 responden atau 27,1% menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan upah secara adil kepada karyawan., dan 44 responden atau 51,8% menyatakan setuju.
3. Dari 85 responden, sebanyak 24 responden atau 28,2% menyatakan sangat setuju bonus yang diberikan perusahaan tempat bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja dan 39 responden atau 45,9% menyatakan setuju .
4. Dari 85 responden, sebanyak 26 responden atau 30,6% menyatakan sangat setuju bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan dan 31 responden atau 36,5% menyatakan setuju .
5. Dari 85 responden, sebanyak 32 responden atau 37,6% menyatakan sangat setuju bahwa premi dapat sangat membantu keuangan bagi pegawai dan 35 responden atau 41,2% menyatakan setuju .

6. Dari 85 responden, sebanyak 32 responden atau 37,6% menyatakan sangat setuju bahwa pengobatan dapat memberikan ketenangan bagi pegawai dan 35 responden atau 41,2% menyatakan setuju .
7. Dari 85 responden, sebanyak 32 responden atau 37,6% menyatakan sangat setuju bahwa asuransi dapat memberikan keamanan bagi pegawai dan 35 responden atau 41,2% menyatakan setuju .

Tabel 4. 7 Pernyataan Variabel (X3) Komitmen Organisasi

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	32,9	26	30,6	5	5,9	2	2,4	24	28,2
2	34	40,0	24	28,2	1	1,2	2	2,4	24	28,2
3	39	45,9	24	28,2	14	16,5	1	1,2	7	8,2
4	26	30,6	30	35,3	8	9,4	7	8,2	14	16,5
5	21	24,7	29	34,1	10	11,8	7	8,2	18	21,2

1. Dari 85 responden, sebanyak 28 responden atau 32,9% menyatakan sangat setuju bahwa merasa bahagia menghabiskan sisa karir di badan/perusahaan ini, dan 26 responden atau 30,6% menyatakan setuju.
2. Dari 85 responden, sebanyak 34 responden atau 40,0% menyatakan sangat setuju bahwa merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan pegawai juga., dan 24 responden atau 28,2% menyatakan setuju.
3. Dari 85 responden, sebanyak 39 responden atau 45,9% menyatakan sangat setuju bonus sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain dan 24 responden atau 28,2% menyatakan setuju

4. Dari 85 responden, sebanyak 26 responden atau 30,6% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup dan 30 responden atau 35,3% menyatakan setuju .
5. Dari 85 responden, sebanyak 21 responden atau 24,7% menyatakan sangat setuju bahwa Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari pegawai dan 29 responden atau 34,1% menyatakan setuju.

Tabel 4. 8 Pernyataan Variabel (Y) Kinerja

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	48,2	34	40,0	3	3,5	4	4,7	3	3,5
2	27	31,8	46	54,1	-	-	2	2,4	10	11,8
3	41	48,2	36	42,4	1	1,2	-	-	7	9,2
4	47	55,3	37	43,5	1	1,2	-	-	-	-
5	29	34,1	47	55,3	-	-	3	3,5	6	7,1
6	33	38,8	39	45,9	-	-	2	2,4	11	12,9

1. Dari 85 responden, sebanyak 41 responden atau 48,2% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu bekerja melampaui target, dan 34 responden atau 40,0% menyatakan setuju.
2. Dari 85 responden, sebanyak 27 responden atau 31,8% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan 46 responden atau 54,1% menyatakan setuju.
3. Dari 85 responden, sebanyak 41 responden atau 48,2% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi dan 36 responden atau 42,4% menyatakan setuju

4. Dari 85 responden, sebanyak 47 responden atau 55,3% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi dan 37 responden atau 43,5% menyatakan setuju.
5. Dari 85 responden, sebanyak 29 responden atau 34,1% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan 47 responden atau 55,3% menyatakan setuju.
6. Dari 85 responden, sebanyak 33 responden atau 38,8% menyatakan sangat setuju bahwa Saya mampu bekerja secara tim dan 39 responden atau 45,9% menyatakan setuju.

4.2.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.2.1.1 Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,60 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4. 9 Uji Validitas pada Variabel (X1) Beban Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.02	17.833	.366	.716
X1.2	13.98	16.618	.447	.687
X1.3	14.25	15.641	.442	.693
X1.4	14.26	14.004	.621	.611
X1.5	13.75	16.950	.556	.653

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 5 (lima)

butir pertanyaan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. 10 Uji Validitas pada Variabel (X2) Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	22.78	24.057	.379	.793
X2.2	22.81	22.226	.524	.767
X2.3	22.92	21.576	.508	.772
X2.4	22.98	20.071	.630	.745
X2.5	22.62	22.571	.548	.763
X2.6	22.91	21.943	.612	.751
X2.7	22.73	24.604	.490	.776

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. 11 Uji Validitas pada Variabel (X3) Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	32.18	80.123	.636	.723
X3.2	32.06	80.461	.600	.727
X3.3	31.53	87.871	.539	.751
X3.4	32.00	81.476	.693	.722
X3.5	32.22	86.676	.456	.755
Total_X3	17.78	25.342	1.000	.701

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. 12 Uji Validitas pada Variabel (Y) Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	45.61	46.812	.688	.663
Y.2	45.94	48.508	.418	.694
Y.3	45.64	44.473	.781	.641
Y.4	45.32	55.815	.126	.735
Y.5	45.80	49.995	.396	.701
Y.6	45.91	47.039	.473	.683
Total_Y	24.94	14.651	.912	.649

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,60.

4.2.1.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah penentuan, akurasi, atau tingkat akurasi yang ditunjukkan oleh alat pengukur. Jika jawaban seseorang terhadap suatu kuesioner konsisten, maka item kuesioner tersebut dinyatakan kredibel. Dalam penelitian ini, *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tersebut reliabel. Jika *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, kuesioner dianggap reliabel, dan jika kurang dari 0,60, kuesioner dianggap tidak reliabel. Keandalan kuesioner yang penulis sampaikan kepada responden dalam survei ini dapat dilihat pada tabel statistik reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 13 Uji Reliabel pada Variabel (X1) Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas diketahui hasil keluaran SPSS. Nilai *alpha cronbach* adalah $0,721 > 0,60$, sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa pertanyaan itu diajukan kepada responden yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang variabel beban kerja reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4. 14 Uji Reliabel pada Variabel (X2) Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diketahui hasil keluaran SPSS. Nilai *alpha cronbach* adalah $0,794 > 0,60$, sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa pertanyaan itu diajukan kepada responden yang terdiri dari 7 pertanyaan tentang variabel beban kerja reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4. 15 Uji Reliabel pada Variabel (X3) Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.701	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diketahui hasil keluaran SPSS. Nilai *alpha cronbach* adalah $0,701 > 0,60$, sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa pertanyaan itu diajukan kepada responden yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang variabel beban kerja reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4. 16 Uji Reliabel pada Variabel (Y) Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

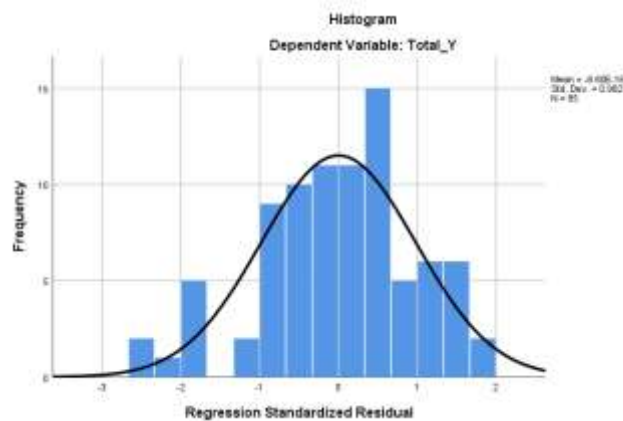
Berdasarkan Tabel 4.16 di atas diketahui hasil keluaran SPSS. Nilai *alpha cronbach* adalah $0,768 > 0,60$, sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa pertanyaan itu diajukan kepada responden yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang variabel beban kerja reliabel atau dikatakan handal.

4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

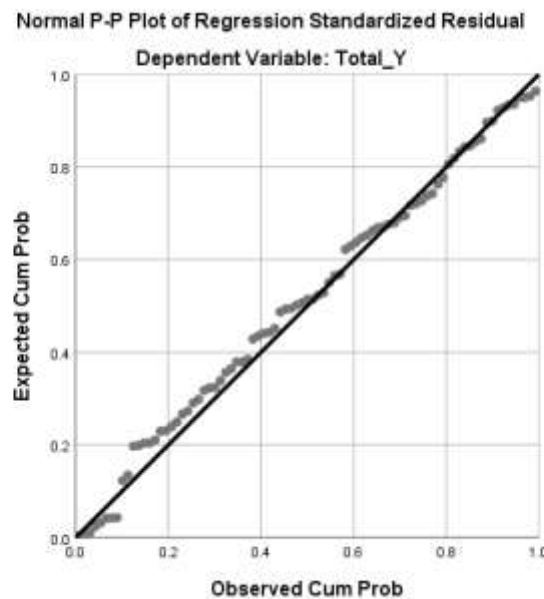
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

Gambar 4. 1 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022
Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui

bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4. 2 Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran pembayaran berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak. Maka dilakukan Uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya, apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym sih (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4. 17 Uji Normalitas One Sampel Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34369571
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.054
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan Kolmogorov smirnov sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

4.2.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value > 0,1 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 18 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.817	1.464		16.950	.000		
	Total_X1	.585	.137	.730	4.272	.000	.189	5.295
	Total_X2	-.512	.069	-.714	-7.372	.000	.589	1.699
	Total_X3	.195	.127	.251	1.534	.129	.205	4.870

a. Dependent Variable: Total_Y

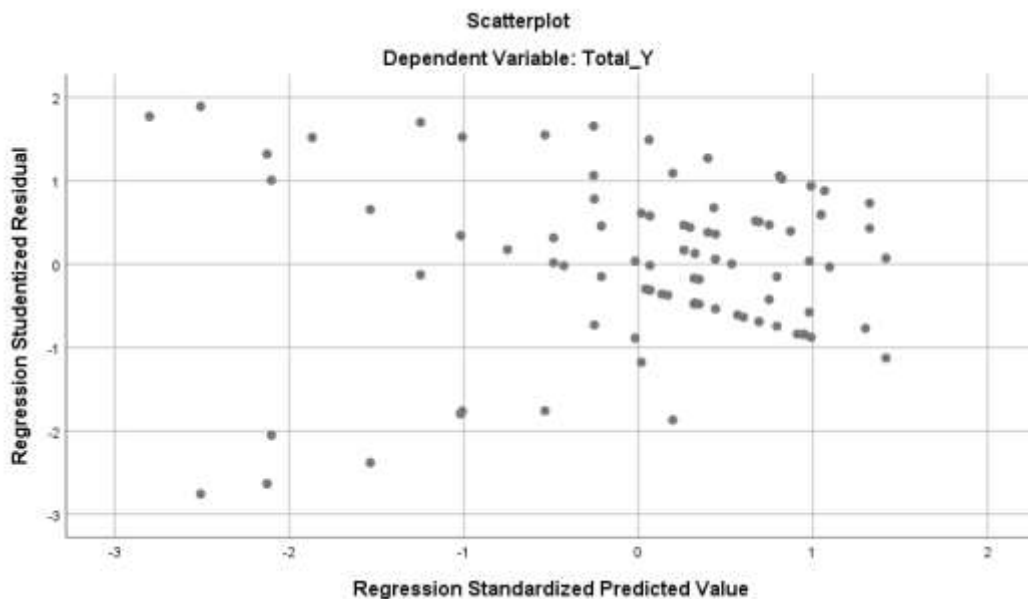
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa angka VIF lebih kecil dari 10 antara lain adalah beban kerja $5,295 < 10$, kompensasi $1,699 < 10$, dan komitmen organisasi $4,870 < 10$, serta nilai Tolerance beban kerja $0,189 > 0,1$, kompensasi $0,589 > 0,1$, dan komitmen organisasi $0,205 > 0,1$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamat ke pengamat lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4. 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas

4.2.3.4 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Berdasarkan pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Tabel 4. 19 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.817	1.464		16.950	.000		
	Total_X1	.585	.137	.730	4.272	.000	.189	5.295
	Total_X2	-.512	.069	-.714	-7.372	.000	.589	1.699
	Total_X3	.195	.127	.251	1.534	.129	.205	4.870
a. Dependent Variable: Total_Y								

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 24.817 + 0,585 X1 + (-0,512) + 0,168 X3 + e$.

Interprestasi dari regresi linear berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 24,817.
- Jika peningkatan beban kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,585.
- Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat -0,512.
- Jika terjadi peningkatan komitmen organisasi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,195.

4.2.3.5 Uji Kesesuaian (Test Gooness Of Fit)

4.2.3.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%

Tabel 4. 20 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.817	1.464		16.950	.000		
	Total_X1	.585	.137	.730	4.272	.000	.189	5.295
	Total_X2	-.512	.069	-.714	-7.372	.000	.589	1.699
	Total_X3	.195	.127	.251	1.534	.129	.205	4.870
a. Dependent Variable: Total_Y								

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap kinerja (Y):

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig\ t < \alpha$ Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig\ t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 4,272 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,272 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y):

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ t_{hitung} sebesar -7,372 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} -7,372 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3) Pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y):

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 1,534 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 1,534 < t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,129 > 0,05$, maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.3.5.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (Uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

Tabel 4. 21 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	706.032	3	235.344	33.421	.000 ^b
	Residual	570.391	81	7.042		
	Total	1276.424	84			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 33.421 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,10 yang dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F).

Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini beban kerja, kompensasi, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.3.5.3 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 22 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.537	2.654
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas maka diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,553 (55,3%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 55,3%, sedangkan sisanya sebesar 44,7% ($1 - 0,553$) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian

4.2.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H1 yang berbunyi bahwa: “Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang H_a diterima H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 4,272 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,272 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan menurun, sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu beban kerja yang diterima cukup berat sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terjawab.

Hal ini juga sependapat dengan penelitian sebelumnya, (Adhan et al., 2021), (Nabawi, 2019), (Rolos et al., 2018) juga (M. Arifin, 2017) mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya juga dijelaskan (Sitepu, 2013) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terjadi dikarenakan volume dan waktu kerja karyawan sudah diterapkan secara efektif dan efisien. Kemudian dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang sesuai dan bernilai efektif dan efisien akan menambah kinerja pegawai.

4.2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H1 yang berbunyi bahwa: “Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

H_0 diterima H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig\ t < \alpha$ H_0 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig\ t > \alpha$ t_{hitung} sebesar -7,372 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} -7,372 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa jika kompensasi menurun, maka kinerja pegawai akan turun, sebaliknya jika kompensasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan

untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada identifikasi masalah poin nomor 2, yaitu kompensasi rendah akan menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terjawab.

Hal ini juga sependapat dengan penelitian sebelumnya, (Jufrizen, 2017), (Mutholib, 2019), (Farisi & Pane, 2020) juga (Endarwita & Herlina, 2019) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya juga dijelaskan (Nugraha & Tjahjawati, 2018) bahwa ketika perusahaan menambah kompensasi maka pada saat yang bersamaan terjadi peningkatan kinerja. Kemudian hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai maka kinerja pegawai akan meningkat.

4.2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H1 yang berbunyi bahwa: “Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara.

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 1,534 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 1,534 < t_{tabel} 1,990$ dan

signifikan $0,129 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan tidak teruji dan belum dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terjawab.

Hal ini juga sependapat dengan penelitian sebelumnya, (Indahningrum et al., 2020) juga (Pandaleke, 2016) mengatakan bahwa bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya penelitian ini sama dengan penelitian terdahulunya.

4.2.2.4 Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi

Terhadap Kinerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada maka “Diduga beban kerja, kompensasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara serempak (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja, kompensasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara serempak (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda

melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} 33,421 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,10 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan beban kerja, kompensasi, serta menurunnya komitmen organisasi dapat menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari beban kerja, kompensasi, komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada, yaitu pegawai tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan turunnya kinerja, sehingga bagaimana beban kerja, kompensasi, komitmen organisasi dapat menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara telah terjawab.

Kemudian hal ini juga sependapat dengan penelitian sebelumnya (Endarwita & Herlina, 2019) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya juga dijelaskan (Nugraha & Tjahjawati, 2018) bahwa ketika perusahaan menambah kompensasi maka pada saat yang bersamaan terjadi peningkatan kinerja. Kemudian hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai maka kinerja pegawai akan meningkat.

Lalu juga ada variable kompensasi yang berpengaruh secara signifikan dan dijelaskan oleh (Endarwita & Herlina, 2019) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya juga dijelaskan (Nugraha & Tjahjawati, 2018) bahwa ketika perusahaan menambah kompensasi maka pada saat yang bersamaan terjadi peningkatan kinerja. Kemudian hal ini dapat

disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai maka kinerja pegawai akan meningkat.

Dan yang menjadi variabel terakhir yaitu komitmen organisasi juga dijelaskan dalam penelitian sebelumnya (Nadapdap, 2017) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya juga dijelaskan (Pribowo, 1845) bahwa ketika pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kinerjanya juga akan meningkat. Kemudian hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara dengan nilai t sebesar 0,585 nilai signifikan 0,000 dan t_{hitung} sebesar 4,272.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi -0,512 nilai signifikan 0,000 dan t_{hitung} sebesar -7,372.
3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,195 nilai signifikan 0,129 dan t_{hitung} sebesar 1,534.
4. Beban kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 33,421. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara adalah Beban kerja.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara agar memperhatikan para pegawai dan memberikan beban kerja yang sesuai untuk pegawai demi meningkatkan kinerja pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara.
2. Disarankan kepada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara agar harus selalu memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai dapat disiplin dan juga dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga tidak menunda-nunda pekerjaannya.
3. Disarankan pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara agar memperhatikan komitmen organisasi untuk setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja karena menanamkan komitmen organisasi terhadap pegawai dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali variabel beban kerja, kompensasi, komitmen organisasi maupun variabel - variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian yang dilakukan ini,terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena

penelitian ini tentu saja memiliki kekurangan yang akan terus diperbaiki dalam penelitian – penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Pengukuran variabel yang digunakan masih terlalu umum dan sudah banyak digunakan.
2. Dalam proses pengelolaan data, peneliti mengalami kendala dimana kuesioner yang diberikan kepada responden terkadang tidak menunjukkan pendapat responden sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pendapat yang terjadi pada setiap responden.
3. Jurnal yang dicantumkan masih belum terlalu banyak dan dibutuhkan referensi tambahan agar penelitian ini lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Arif, M., & Putri, Y. (2021). Studi Kinerja Pegawai: Antaseden Motivasi & Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional*, 2(1), 463–474.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Ali, M., Nasution, N., & Salden, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja & Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Regional VI BKN, 1–17. Retrieved from <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17029>
- Andayani, I. & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi & Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan & Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja & Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5(2), 136–145. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2393>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja & Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi & Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1), 155–168.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Me&. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Diana K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional & Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.

- Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 11 (1), 31-37.
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17742>
- Dianita, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank & amon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. *Eko & Bisnis: Riau Economic and Business*, 9(2), 75–83.
- Endarwita, E., & Herlina, R. (2019). Pengaruh Kompensasi & Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125.
<https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja & Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Me&. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.
- Ginangjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11278>
- Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovator*, 9(1), 23.
- Idris, M., & Sari, D. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan & Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. *Mbia*, 18(1), 76–84. <https://doi.org/10.33557/mbia.v18i1.326>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1 (2) 405–424.
- Lesmana, M. T., & Putri, L. P. (2017). Analisis Faktor-Faktor Sukses Sistem E-Paymen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1410630>
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445.
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan & Perbankan*, 1(2), 229–244. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/58>
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja & Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi & Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Muis, M. R., Ramadhan, M. A., & Arif, M. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Bank Pada Masa Pandemi Covid 19. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 525–540.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, & Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja & Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja & Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197–223.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*, 1-16.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). The Effect Of Competency And Compensation On Research Performance Of Lecturers At Private Universities In Medan. *In Annual Conference of Ihtifaz: Islamic Economics, Finance, and Banking*, 1(6), 206–213.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Novita, N , Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja & Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi & Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>

- Rahmawati, M., Juwita, K., Rahmawati, M., Juwita, K., & Organisasi, I. B. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur, 2(2), 63–72.
- Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir & Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja & dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660.
- Sedarmayanti, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditman.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja & Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/ISSN: 2303-1174>
- Sudirjo, F. (2015). Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja & Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9.

LAMPIRAN

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	14.1	14.1	14.1
	TS	5	5.9	5.9	20.0
	KS	15	17.6	17.6	37.6
	S	31	36.5	36.5	74.1
	SS	22	25.9	25.9	100.0
	Total		85	100.0	100.0

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	16.5	16.5	16.5
	TS	6	7.1	7.1	23.5
	KS	5	5.9	5.9	29.4
	S	36	42.4	42.4	71.8
	SS	24	28.2	28.2	100.0
	Total		85	100.0	100.0

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	24	28.2	28.2	28.2
	TS	1	1.2	1.2	29.4
	KS	7	8.2	8.2	37.6
	S	30	35.3	35.3	72.9
	SS	23	27.1	27.1	100.0
	Total		85	100.0	100.0

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	STS	22	25.9	25.9	25.9
	TS	3	3.5	3.5	29.4
	KS	11	12.9	12.9	42.4
	S	25	29.4	29.4	71.8
	SS	24	28.2	28.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	8.2	8.2	8.2
	TS	6	7.1	7.1	15.3
	KS	7	8.2	8.2	23.5
	S	41	48.2	48.2	71.8
	SS	24	28.2	28.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	8.2	8.2	8.2
	TS	3	3.5	3.5	11.8
	KS	10	11.8	11.8	23.5
	S	41	48.2	48.2	71.8
	SS	24	28.2	28.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	10.6	10.6	10.6
	TS	3	3.5	3.5	14.1
	KS	6	7.1	7.1	21.2
	S	44	51.8	51.8	72.9
	SS	23	27.1	27.1	100.0

Total	85	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	15.3	15.3	15.3
	TS	1	1.2	1.2	16.5
	KS	8	9.4	9.4	25.9
	S	39	45.9	45.9	71.8
	SS	24	28.2	28.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	15.3	15.3	15.3
	TS	2	2.4	2.4	17.6
	KS	13	15.3	15.3	32.9
	S	31	36.5	36.5	69.4
	SS	26	30.6	30.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.9	5.9	5.9
	TS	4	4.7	4.7	10.6
	KS	9	10.6	10.6	21.2
	S	35	41.2	41.2	62.4
	SS	32	37.6	37.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	8.2	8.2	8.2
	TS	3	3.5	3.5	11.8
	KS	16	18.8	18.8	30.6
	S	40	47.1	47.1	77.6
	SS	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.4	2.4	2.4
	TS	4	4.7	4.7	7.1
	KS	12	14.1	14.1	21.2
	S	50	58.8	58.8	80.0
	SS	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	24	28.2	28.2	28.2
	TS	2	2.4	2.4	30.6
	KS	5	5.9	5.9	36.5
	S	26	30.6	30.6	67.1
	SS	28	32.9	32.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	24	28.2	28.2	28.2
	TS	2	2.4	2.4	30.6
	KS	1	1.2	1.2	31.8

	S	24	28.2	28.2	60.0
	SS	34	40.0	40.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	8.2	8.2	8.2
	TS	1	1.2	1.2	9.4
	KS	14	16.5	16.5	25.9
	S	24	28.2	28.2	54.1
	SS	39	45.9	45.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	16.5	16.5	16.5
	TS	7	8.2	8.2	24.7
	KS	8	9.4	9.4	34.1
	S	30	35.3	35.3	69.4
	SS	26	30.6	30.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	18	21.2	21.2	21.2
	TS	7	8.2	8.2	29.4
	KS	10	11.8	11.8	41.2
	S	29	34.1	34.1	75.3
	SS	21	24.7	24.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.5	3.5	3.5
	TS	4	4.7	4.7	8.2
	KS	3	3.5	3.5	11.8
	S	34	40.0	40.0	51.8
	SS	41	48.2	48.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	11.8	11.8	11.8
	TS	2	2.4	2.4	14.1
	S	46	54.1	54.1	68.2
	SS	27	31.8	31.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	8.2	8.2	8.2
	KS	1	1.2	1.2	9.4
	S	36	42.4	42.4	51.8
	SS	41	48.2	48.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.2	1.2	1.2
	S	37	43.5	43.5	44.7
	SS	47	55.3	55.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	7.1	7.1	7.1
	TS	3	3.5	3.5	10.6
	S	47	55.3	55.3	65.9
	SS	29	34.1	34.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	12.9	12.9	12.9
	TS	2	2.4	2.4	15.3
	S	39	45.9	45.9	61.2
	SS	33	38.8	38.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.218*	.241*	.323**	.305**	.590**
	Sig. (2-tailed)		.045	.026	.003	.005	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.218*	1	.189	.533**	.345**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.045		.084	.000	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.241*	.189	1	.404**	.457**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.026	.084		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	.323**	.533**	.404**	1	.437**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	.305**	.345**	.457**	.437**	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85
Total_X1	Pearson Correlation	.590**	.662**	.684**	.798**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total_X 2
X2.1	Pearson Correlation	1	.209	.226*	.393**	.287**	.184	.302**	.550**
	Sig. (2-tailed)		.055	.038	.000	.008	.092	.005	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.2	Pearson Correlation	.209	1	.283**	.528**	.381**	.410**	.318**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.055		.009	.000	.000	.000	.003	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.3	Pearson Correlation	.226*	.283**	1	.403**	.418**	.497**	.246*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.038	.009		.000	.000	.000	.023	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.4	Pearson Correlation	.393**	.528**	.403**	1	.328**	.553**	.285**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.000	.008	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.5	Pearson Correlation	.287**	.381**	.418**	.328**	1	.370**	.490**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.002		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.6	Pearson Correlation	.184	.410**	.497**	.553**	.370**	1	.418**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.092	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.7	Pearson Correlation	.302**	.318**	.246*	.285**	.490**	.418**	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.023	.008	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Total_X 2	Pearson Correlation	.550**	.674**	.677**	.768**	.682**	.731**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X 3
X3.1	Pearson Correlation	1	.248*	.355**	.513**	.309**	.727**
	Sig. (2-tailed)		.022	.001	.000	.004	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X3.2	Pearson Correlation	.248*	1	.308**	.451**	.294**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.022		.004	.000	.006	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X3.3	Pearson Correlation	.355**	.308**	1	.467**	.110	.620**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004		.000	.315	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X3.4	Pearson Correlation	.513**	.451**	.467**	1	.178	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.103	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X3.5	Pearson Correlation	.309**	.294**	.110	.178	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.315	.103		.000
	N	85	85	85	85	85	85
Total_X 3	Pearson Correlation	.727**	.701**	.620**	.763**	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.275*	.609**	.291**	.338**	.346**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000	.007	.002	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y.2	Pearson Correlation	.275*	1	.443**	-.041	.031	.142	.503**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.708	.775	.196	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y.3	Pearson Correlation	.609**	.443**	1	.201	.337**	.404**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.065	.002	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y.4	Pearson Correlation	.291**	-.041	.201	1	-.015	-.067	.150
	Sig. (2-tailed)	.007	.708	.065		.891	.539	.170
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y.5	Pearson Correlation	.338**	.031	.337**	-.015	1	.132	.487**
	Sig. (2-tailed)	.002	.775	.002	.891		.227	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y.6	Pearson Correlation	.346**	.142	.404**	-.067	.132	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.001	.196	.000	.539	.227		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Total_Y	Pearson Correlation	.705**	.503**	.791**	.150	.487**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.170	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Adam Chairivo memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
- b. S : Setuju : dengan Skor 4
- c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
- d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

No. Responden :

Jenis Kelam : Laki-laki Perempuan

Usia : 20-25 Tahun 26-30 Tahun >30 Tahun

Tingkat Pendidikan : S2 Diploma III Yang Lain :
 S1 SMA

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	BEBAN KERJA (X1)					
1	Kondisi pekerjaan Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
3	Penggunaan waktu kerja Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
4	Target yang harus dicapai Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
5	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor					
	KOMPENSASI (X2)					
6	Gaji Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					

7	Upah Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan upah secara adil kepada karyawan.					
8	Bonus Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
9	Insentif Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan keuangan dan kinerja					
10	Premi Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan.					
11	Asuransi Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
12	Pengobatan Pengobatan dapat memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja					
KOMITMEN (X3)						
13	Kualitas Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
14	Kuantitas Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
15	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					

16	Ketepatan Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
17	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					
KINERJA (Y)						
18	Kualitas Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target					
19	Waktu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
20	Kuantitas Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
21	Penekanan Biaya Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi					
22	Pengawasan Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
23	Kerja sama antar pegawai Saya mampu bekerja secara tim					

BEBAN KERJA (X1)					Total X1
X1.1	X1.2	X1.4	X1.4	X1.5	
4	5	4	4	4	21
3	2	4	3	3	15
4	4	3	4	5	20
1	1	1	1	1	5
5	5	5	5	4	24
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	3	4	4	19
5	5	1	5	5	21
3	1	5	3	5	17
4	4	1	4	4	17
4	4	3	4	4	19
1	5	1	5	5	17
4	4	4	4	4	20
5	1	5	1	4	16
3	5	5	5	5	23
2	4	4	3	4	17
4	4	4	5	5	22
2	2	1	1	2	8
1	4	4	1	4	14
5	4	5	5	5	24
1	4	1	1	1	8
3	3	1	1	4	12
4	4	4	4	4	20
3	2	1	1	2	9
4	4	1	4	4	17
5	1	1	1	5	13
5	5	1	1	3	15
1	1	4	4	4	14
5	4	5	2	4	20
4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	4	21
4	3	4	3	4	18
5	5	5	5	5	25
3	3	1	2	2	11

4	1	5	1	5	16
3	5	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	23
4	4	4	1	4	17
5	1	4	5	1	16
1	5	5	1	5	17
5	5	4	5	3	22
1	1	1	1	1	5
5	5	2	5	1	18
5	5	4	4	4	22
4	4	4	3	4	19
4	1	3	4	3	15
4	3	4	3	2	16
5	4	5	5	5	24
3	5	5	5	4	22
3	5	5	5	5	23
4	4	4	4	3	19
4	5	4	4	4	21
3	2	4	3	3	15
4	4	3	4	5	20
1	1	1	1	1	5
5	5	5	5	4	24
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	3	4	4	19
5	5	1	5	5	21
3	1	5	3	5	17
4	4	1	4	4	17
4	4	3	4	4	19
1	5	1	5	5	17
4	4	4	4	4	20
5	1	5	1	4	16
3	5	5	5	5	23
2	4	4	3	4	17
4	4	4	5	5	22
2	2	1	1	2	8

1	4	4	1	4	14
5	4	5	5	5	24
1	4	1	1	1	8
3	3	1	1	4	12
4	4	4	4	4	20
3	2	1	1	2	9
4	4	1	4	4	17
5	1	1	1	5	13
5	5	1	1	3	15
1	1	4	4	4	14
5	4	5	2	4	20

KOMPENSASI (X2)							Total X2
X2.1	X2.2	X2.4	X2.4	X2.5			
4	5	4	4	4	4	4	29
3	2	4	3	3	4	4	23
4	4	3	4	5	4	5	29
1	1	1	1	1	1	1	7
5	5	5	5	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	3	4	4	4	4	27
5	5	1	5	5	4	5	30
3	1	5	3	5	3	5	25
4	4	1	4	4	3	4	24
4	4	3	4	4	4	3	26
1	5	1	5	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	3	27
5	1	5	1	4	5	4	25
3	5	5	5	5	4	4	31
2	4	4	3	4	4	4	25
4	4	4	5	5	5	4	31
2	2	1	1	2	2	2	12
1	4	4	1	4	4	4	22
5	4	5	5	5	5	4	33
1	4	1	1	1	1	4	13
3	3	1	1	4	3	4	19

4	4	4	4	4	2	4	26
3	2	1	1	2	4	3	16
4	4	1	4	4	4	4	25
5	1	1	1	5	1	4	18
5	5	1	1	3	1	4	20
1	1	4	4	4	4	4	22
5	4	5	2	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
2	5	5	5	4	4	4	29
4	3	4	3	4	3	4	25
5	5	5	5	5	5	4	34
3	3	1	2	2	1	2	14
4	1	5	1	5	1	4	21
3	5	5	5	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	5	5	5	5	4	32
4	4	4	1	4	4	4	25
5	1	4	5	1	5	3	24
1	5	5	1	5	5	3	25
5	5	4	5	3	4	3	29
1	1	1	1	1	1	1	7
5	5	2	5	1	4	4	26
5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	4	3	4	3	3	25
4	1	3	4	3	3	3	21
4	3	4	3	2	2	3	21
5	4	5	5	5	4	2	30
3	5	5	5	4	5	3	30
3	5	5	5	5	5	2	30
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	5	5	4	5	31
5	4	4	5	4	3	4	29
4	4	4	3	5	4	4	28
4	4	5	4	3	5	5	30
5	4	3	4	5	3	4	28
4	5	5	4	5	4	5	32
4	4	4	3	5	3	4	27
4	4	5	4	3	4	4	28

5	4	3	4	5	5	5	31
4	5	5	4	5	3	4	30
5	4	4	4	5	4	4	30
4	4	4	4	4	3	3	26
4	3	4	3	4	4	5	27
4	5	4	5	4	5	5	32
4	4	4	5	5	5	4	31
5	4	4	5	4	4	4	30
5	4	4	5	4	3	3	28
4	4	4	4	4	4	5	29
4	3	4	3	4	5	5	28
4	5	4	5	4	5	4	31
4	4	4	5	5	4	5	31
5	4	4	5	4	3	4	29
4	4	4	3	5	4	4	28
4	4	5	4	3	5	5	30
5	4	3	4	5	3	4	28
4	5	5	4	5	4	5	32
4	4	4	3	5	3	4	27
4	4	5	4	3	4	4	28
5	4	3	4	5	5	5	31
4	5	5	4	5	3	4	30
5	4	4	4	5	4	4	30

KOMITMEN (X3)					Total X3
X3.1	X3.2	X3.4	X3.4	X3.5	
4	4	4	4	5	21
4	1	3	1	5	14
3	5	5	5	1	19
1	1	1	1	4	8
4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	23
1	5	5	4	5	20
5	1	5	3	4	18
1	4	4	3	4	16
3	4	4	4	4	19
1	5	5	5	4	20
4	4	4	4	4	20

5	1	4	5	1	16
5	5	5	4	4	23
4	4	3	4	3	18
4	5	5	5	1	20
1	1	3	2	1	8
4	1	4	4	4	17
5	5	5	5	5	25
1	1	1	1	2	6
1	1	5	3	2	12
5	5	4	2	4	20
1	1	3	3	1	9
1	5	5	4	5	20
1	1	5	1	1	9
1	5	3	1	1	11
4	4	3	4	3	18
5	2	5	5	2	19
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	1	21
1	4	5	1	1	12
5	1	5	1	5	17
5	5	5	5	2	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	1	21
5	1	5	5	4	20
4	5	1	5	5	20
5	1	5	5	5	21
3	5	5	2	5	20
1	1	1	1	1	5
2	5	1	4	5	17
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
2	3	3	2	3	13
4	4	2	2	3	15
5	5	5	1	5	21
5	5	4	5	5	24
5	5	4	5	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	1	3	1	5	14
3	5	5	5	1	19
1	1	1	1	4	8
4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23

1	5	5	4	5	20
5	1	5	3	4	18
1	4	4	3	4	16
3	4	4	4	4	19
1	5	5	5	4	20
4	4	4	4	4	20
5	1	4	5	1	16
5	5	5	4	4	23
4	4	3	4	3	18
4	5	5	5	1	20
1	1	3	2	1	8
4	1	4	4	4	17
5	5	5	5	5	25
1	1	1	1	2	6
1	1	5	3	2	12
5	5	4	2	4	20
1	1	3	3	1	9
1	5	5	4	5	20
1	1	5	1	1	9
1	5	3	1	1	11
4	4	3	4	3	18
5	2	5	5	2	19

KINERJA (Y)						Total X2
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
5	4	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	4	4	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	5	27
5	5	5	5	4	5	29
5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	5	27
5	5	5	5	4	5	29
5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	4	5	4	25
5	4	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	4	24

4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	5	27
5	5	5	5	4	5	28
5	5	4	5	4	4	24
4	4	4	4	4	4	29
4	4	5	4	4	5	24
5	5	5	5	5	5	24
5	5	4	5	4	4	28
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	5	25
4	4	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	30
5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	4	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	1	26
5	1	5	5	5	5	26
5	4	5	5	2	5	26
2	1	1	5	1	1	11
5	5	5	4	4	4	27
5	5	4	5	5	1	25
5	1	5	5	5	4	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	1	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	1	25
2	2	5	5	5	2	21
3	1	1	5	4	5	19
5	1	5	5	5	5	26
4	5	5	5	5	1	25

5	5	5	5	5	5	30
5	1	5	5	5	5	24
5	5	4	5	1	4	24
5	5	5	4	1	5	25
3	1	1	5	1	1	12
5	4	5	5	1	5	25
5	4	5	5	5	4	28
1	1	1	4	2	5	14
5	1	1	4	5	1	17
5	1	5	5	5	1	22
1	5	1	4	2	1	14
4	5	4	3	5	4	22
2	4	3	5	4	4	22
2	2	1	5	5	2	17
1	5	5	5	1	1	18
3	5	5	5	5	5	28

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$ $df_{2-(n-k-1)}$	$df_{1-(k-1)}$							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20228

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1967/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/1/2022

Kepada Yth,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 4/1/2022

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Adam Chairivo
NPM : 1805160263
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah :

1. Pegawai yang mendapatkan beban kerja terlalu banyak cenderung menjadi malas.
2. Masih adanya tugas pekerjaan yang selesai tapi belum mencapai target
3. Waktu untuk menyelesaikan tugas terkadang terlalu sedikit.
4. Kekurangan sdm membuat beban kerja over dan pembagian job desk yang tidak seimbang.
5. Pemberian kompensasi finansial dirasakan masih minim untuk karyawan.
6. Pemberian kompensasi finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
7. Jika pihak perusahaan tidak memberikan kompensasi finansial memunculkan keinginan karyawan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji.
8. Perbedaan kompensasi finansial pada pekerjaan yang sama menimbulkan persaingan kerja yang tidak sehat.
9. Lamanya bekerja dengan beban kerja yang banyak turut mempengaruhi kompensasi finansial.

Tujuan Judul : 1. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Kota Medan (Lazisnu Kota Medan)

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,
Pemohon

(Adam Chairivo)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Ihsari No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1967/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/1/2022

Nama Mahasiswa : Adam Chairvo
NPM : 1805160263
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 4/1/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Dody Salden Chandra, SE., MM ^{444/2022}

Judul Disetujui**) : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, SERTA KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKKBN SUMATERA UTARA

Ditandatangani oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jannan Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 28 Maret 2022

Dosen Pembimbing


Dody Salden Chandra

Keterangan:

*) Ditandatangani oleh Ketua Program Studi

**) Ditandatangani oleh Dosen Pembimbing

Sebelum ditandatangani oleh Dosen, pembimbing, mahasiswa dan supervisor (jika ada) di perserta harus mengisi "Lampiran Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor : 745 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 25 Sya'ban 1443 H
28 Maret 2022 M.

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BKKB Sumatera Utara
Jl. Gunung Krakatau No.110 Pulo Brayan
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Adam Chairivo
Npm : 1805160263
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Serta Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai BKKB Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Peringgal



MAKASSA MENINGKUKAN TINGKAT PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Medan-Medan Baru No. 1 Medan 20136 Telp. (061) 8623211 Fax (061) 8623414
Website: <http://www.umhu.ac.id> Email: umhu@umhu.ac.id

PEMBAHASAN PUSAT PEMBIMBING
PROPOSAL SKRIPSI MAHASISWA

WAKTU: 16.00 - 17.00 HARI / UMUM-05 / 2022

Resolusi adalah Keputusan/Keputusan

Tempat Pembahasan: Ruang Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berisikan
Dosen pembimbing, ahli penelitian Proposal Skripsi dan Ketua Sekretariat

Program Studi: Manajemen
Tahun Pengantar: 20 Maret 2022

Tempat Pembahasan Dosen Pembimbing Proposal Skripsi Mahasiswa:

Nama: Alvin Chandra
NPM: 100200202
Semester: VIII (Pengantar)
Program Studi: Manajemen
Judul/Proposal Skripsi: Pengaruh Bonus Kerja, Kompensasi, Serta Kualitas Terhadap Kinerja Pegawai BUMN Sumatera Utara

Dosen Pembimbing: Popy Silita Chandra, SE, MM

Tempat Pembahasan di Kantor Rektorat Proposal Skripsi dengan ketentuan:

1. Penilaian kepastian pada saat penulisan penelitian Proposal Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
2. Pelaksanaan sidang Skripsi harus berwujud 2 (dua) orang dikehadapan 3 (tiga) orang Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proposal Proposal Skripsi harus bertajuk "BAKUM" dan tidak boleh sebelum masa pembicara tanggal: 20 Maret 2022
4. Bekerja baik

Resolusi adalah Keputusan/Keputusan

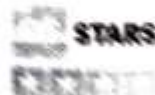
Ditandatangani
Pusat Pengantar

Medan
20 Mar 2022
20 Mar 2022

Dekan

W. H. N. R. SE, MM, M.Si

Penyusunan:
1. Pengantar



Nomor : 649 /LB-002/J.6/2022
Sifat : Penting
Lampiran : --
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 07 April 2022

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di -
Medan.-

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 745/11.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 28 maret 2022 Maret, Perihal: Izin Riset Pendahuluan, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Adam Chairivo
NIM/NPM : 1805160263
Jenjang Program : Strata -1 (S1)
Program Studi : VIII

Diberikan izin untuk melakukan Riset pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



NIP. 19630504 198903 2 002

Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
Provinsi Sumatera Utara

Jl. Gunung Krakatau No. 110 Medan - 20239 | PO.BOX 8/ Mdn
Telp. (061) 6612732 | Fax (061) 6610084 | Website : sumut.bkkbn.go.id
FB : @BKKBNsumut | IG : @bkkbnsumatera Utara



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Adam Chairivo
NPM : 1805160263
Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, SE, MM
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Kompensasi Serta Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Daftar isi, identifikasi masalah, pendahuluan, latar belakang, manfaat - penelitian	05/03/22	DS
Bab 2	Faktor - Faktor konsep, faktor kerangka, beban kerja, teori persor	23/03/22	DS
Bab 3	Referensi, meringkas tabel, kerangka dan judul	19/03/22	DS
Daftar Pustaka	Pada mending!	24/03/22	DS
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Memperbaiki Instrumen Penelitian!	20/03/22	DS
Persetujuan Seminar Proposal	ACC Seminar proposal!	30/03/22	DS

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, 30 Maret 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Dody Salden Chandra, SE, MM



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 20 April 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Adam Chairivo
N.P.M. : 1805160263
Tempat / Tgl.Lahir : Aek Tarum, 20 Agustus 2000
Alamat Rumah : JL. Fraksi A Medan Timur
JudulProposal : Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Serta Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Dody Salden Chandra S.E., M.M**

Medan, Rabu, 20 April 2022

TIM SEMINAR


Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing


Dody Salden Chandra S.E., M.M

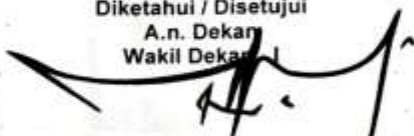
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding


Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 20 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yang bahwa :

Nama : Adam Chairivo
N.P.M. : 1805160263
Tempat / Tgl.Lahir : Aek Tarum, 20 Agustus 20004
Alamat Rumah : JL. Fraksi A Medan Timur
Judul/Proposal : Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Serta Komitmen Terhadap Kinerja
Pegawai BKKBN Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *

Item	Komentar
Judul	Objek dan terapan
Bab I	Daftar latar belakang
Bab II	Perumusan lebih dahulu, kemudian barulah hipotesis
Bab III	Intensi dan uraian penelitian
Lainnya	
Simpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 20 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dody Salden Chandra S.E., M.M

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Dr. Fajri Pasaribu, SE., M.Si.

Nomor : 1495 /LB-002/J.6/2022
Sifat : Penting
Lampiran : --
Perihal : Selesai Melakukan Riset

Medan, 15 Agustus 2022

Kepada Yth :

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

di -
Medan.-

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 2338/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 09 Agustus 2022, Perihal: Menyelesaikan Riset, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Adam Chairivo
NIM/NPM : 1805160264
Jenjang Program : Strata -1 (S1)
Jurusan : Manajemen

Telah Selesai melakukan Riset pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Koordinator Bidang Latbang

Dra. T. Lafalinda, M.Pd
NIP. 19630504 198903 2 002

**Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
Provinsi Sumatera Utara**

Jl. Gunung Krakatau No. 110 Medan - 20239 | PO.BOX 8/ Mdn
Telp. (061) 6612732 | Fax (061) 6610084 | Website : sumut.bkkbn.go.id

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Adam Chairivo
NPM : 1805160263
Tempat & Tanggal Lahir : Aek Tarum, 20 Agustus 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Irigasi Dusun II, Kecamatan Sei Dadap, Kabupaten Asahan
No. Hp/WA : 081264100489
Email : adamchairivo212@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Ayah : M. Syafii
Nama Ibu : Ismawati
Alamat : Jl. Irigasi Dusun II, Kecamatan Sei Dadap, Kabupaten Asahan
Agama : Islam
No. Hp : 082390739624

Pendidikan

SDN 016555 Aek Tarum	2006 – 2012
MTS Swasta Dinul Islam Gonting Malaha	2012 – 2015
SMA Swasta Muhammadiyah 8 Kisaran	2015 – 2018

Pengalaman Organisasi

Sekretaris Bidang HPKP PK IMM FEB UMSU	2019 – 2020
Ketua Umum PK IMM FEB UMSU	2020 – 2021

Hormat Saya,



Adam Chairivo