

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN TEKANAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA KABUPATEN NGANJUK**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Prodi Manajemen Ekonomi Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri



**Disusun Oleh :**

**ROIZ ARDIANSYAH**

**NPM 201210355**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
TAHUN 2024**

Skripsi oleh:

**ROIZ ARDIANSYAH**  
NPM: 2012010355

Judul:  
**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN TEKANAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BKPSDM KABUPATEN  
NGANJUK**

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 02 - 07 - 2024

Pembimbing I



Dr. Subagyo, M.M  
NIDN. 0717066601

Pembimbing II



Moch. Wahyu Widodo, M.M  
NIDN. 0721088505

Skripsi oleh:

**ROIZ ARDIANSYAH**  
NPM: 2012010355

Judul:  
**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN TEKANAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN  
NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri  
Pada tanggal: 15 Juli 2024

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M
2. Penguji I : Hery Purnomo, S.E., M.M
3. Penguji II : Moch. Wahyu Widodo, M.M



Mengetahui,  
Dekan FEB,  
  
Dr. Amin Tohari, M.Si.  
NIDN. 0715078102

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Roiz Ardiansyah  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk/ 27 Oktober 2000  
NPM : 2012010355  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,  
Yang Menyatakan



**ROIZ ARDIANSYAH**  
NPM: 2012010355

## **MOTTO & PERSEMBAHAN**

Motto :

“Jika mimpimu belum di tertawakan orang lain, maka mimpimu masih kecil”

(Monkey D Luffy)

Kupersembahkan karya ini kepada:

Untuk diri sendiri, orang tua, seluruh keluarga, teman-teman, serta orang-orang yang telah membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini, yang telah memberikan semangat, motivasi, dukungan dan doa doa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

## ABSTRAK

**Roiz Ardiansyah** : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Tekanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Nganjuk, Manajemen, FEB UNP Kediri 2024

*Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Tekanan Kerja, Kinerja Pegawai.*

Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Kinerja PNS yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mewujudkan tujuan pembangunan nasional. Kompetensi, kompensasi, dan tekanan kerja merupakan tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja PNS. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh PNS untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh PNS atas kerjanya. Tekanan kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis pada seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan tekanan kerja terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nganjuk. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Teknik korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh PNS di BKPSDM Kabupaten Nganjuk yang berjumlah 30 orang. Sampel penelitian berjumlah 30 orang, yang ditentukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Nganjuk.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke Hadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Nganjuk”** ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Dr. Subagyo, M.M selaku dosen pembimbing I
5. Moch. Wahyu Widodo, S.E, M.M. selaku dosen pembimbing II
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Orang tua dan keluarga saya yang selalu mendukung dan mendoakan saya
8. Teman – teman yang selalu mendukung dan selalu mendengarkan keluh kesah saya selama menjalani kuliah.
9. Beberapa orang yang tidak bisa saya sebutkan sudah membantu dalam proses pengerjaan skripsi saya.
10. Dan untuk diri saya sendiri. Apresiasi yang sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibbilang cukup tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka di harapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat di harapkan.

Kediri, 30 Juni 2024

**ROIZ ARDIANSYAH**  
NPM: 2012010355

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERNYATAAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
MOTTO & PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB 2 KAJIAN TEORI ATAU HIPOTESIS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Kajian Teori .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Kinerja Karyawan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Kompetensi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Kompensasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Tekanan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Kerangka Berpikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

3. Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Kerangka Konseptual .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Variabel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Definisi Operasional variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Pendekatan Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Teknik Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Tempat Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Waktu Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Populasi dan Sampel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Populasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Sampel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Instrumen Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Pengembangan instrumen.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Validasi Instrumen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Teknik Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Sumber data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Langkah – langkah pengumpulan data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G. Teknik Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Analisis Deskriptif.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 4 Kategori Pemberian Skor.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Analisis Kuantitatif.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Analisis persamaan linear berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Uji hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Gambaran Umum Proyek Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

1. Latar Belakang BKPSDM Kabupaten Nganjuk .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Visi dan Misi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Logo.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Struktur organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Karakteristik Responden .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Deskripsi Data Variabel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Deskripsi Data Variabel Kompensasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Deskripsi Data Variabel Kompetensi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Deskripsi Data Variabel Tekanan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Uji Asumsi Klasik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R <sup>2</sup> ) ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Pengujian Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Uji-t (Parsial) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Uji F (Simultan).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Pembahasan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Tekanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR PUSTAKA .....	107
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 3 Pedoman Pemberian Skor .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 4 Kategori Pemberian Skor .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pangkat Atau Golongan ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 4 Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 5 Deskripsi Data Variabel Kompensasi ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 6 Deskripsi Data Variabel Kompetensi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 7 Deskripsi Data Variabel Tekanan Kerja.	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Linier Berganda.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 10 Hasil Adjust R <sup>2</sup> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 11 Hasil Uji-T Parsial .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 12 Hasil Uji-F (Simultan).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Gambar Konseptual .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4. 1 Logo Pemerintah Kabupaten Nganjuk	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1	: Kisi-Kisi Instrumen Penelitian ... <b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 2	: Instrumen Penelitian ..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 3	: Tabulasi Dan Hasil Penelitian .... <b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 4	: Surat Izin Penelitian ..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 5	: Surat Balasan Penelitian ..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 6	: Berita Acara ..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset utama dan menjadi penggerak utama dalam terlaksananya seluruh aktivitas dan aktivitas instansi. Jenjang karier, tingkat pendapatan, fasilitas, teknologi yang maju, dan adanya dorongan untuk mengajak dalam berprestasi merupakan faktor-faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi (Az-Sahra & Kusasih, 2023). Dalam meningkatkan kinerja pada setiap pegawai, harus memiliki kualifikasi yang berbeda-beda terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya (Haryanto et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh usaha yang mereka lakukan, keterampilan yang dimiliki, serta peluang yang diperoleh. Dengan kata lain, upaya, keahlian, dan kesempatan yang dimanfaatkan oleh setiap pegawai akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami perbedaan kualifikasi dan karakteristik setiap pegawai serta memberikan dukungan dan peluang yang sesuai agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara efektif. Oleh karena itu, harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Instansi pemerintah menggunakan sumber daya manusia sebagai indikator keberhasilan, karena mereka memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas manajemen dan kinerja organisasi. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Az-Sahra & Kusasih, 2023). Sebaiknya kinerja pegawai harus tinggi agar instansi pemerintah mampu bersaing dengan instansi lain. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diberikan pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja PNS, antara lain kompetensi, kompensasi, dan tekanan kerja.

Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Kinerja PNS yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mewujudkan tujuan pembangunan nasional. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), kinerja ASN didefinisikan sebagai kemampuan dan kualitas seorang ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, efektif, dan efisien. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nganjuk berkisar pada berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan

uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Az-Sahra & Kusasih, 2023).

Kompetensi adalah perihal yang memiliki keterkaitan antara wawasan, sikap dan kompetensi yang menjadi referensi pada pelaksanaan dari *jobdesc* (Az-Sahra & Kusasih, 2023). Kompetensi dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kompetensi pengetahuan, kompetensi keterampilan, dan kompetensi sikap (Pencapaian et al., 2013). Kompetensi pengetahuan merupakan pengetahuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai atau karyawan dalam bidang tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi keterampilan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai atau karyawan dalam bidang tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi sikap merupakan sikap yang dimiliki oleh setiap pegawai atau karyawan dalam bidang tugas dan tanggung jawabnya. Dari sisi kompetensi, rekrutmen petugas baru akan lebih ketat dan mengutamakan faktor kualitas dibandingkan kuantitas. Dari penjabaran di atas bisa di tarik kesimpulan bahwa pemerintah menekankan pentingnya tiga jenis kompetensi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang penting untuk dimiliki setiap pegawai di bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya masing-masing. Penekanan pada kompetensi ini akan mengarah pada proses rekrutmen yang lebih ketat, dengan mengutamakan kualitas daripada kuantitas.

Sebagai seorang pegawai, pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi terhadap organisasi, serta memastikan keselarasan antara harapan dan kenyataan dalam bekerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh

kurangnya pelatihan yang memadai atau kurangnya komunikasi yang efektif dalam menyampaikan ekspektasi pekerjaan. Pemahaman yang jelas tentang deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja pekerjaan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi dan terlibat, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja (Akbar et al., 2023). Karyawan yang tidak sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab dapat mengalami kesulitan dalam mencapai kinerja yang diharapkan serta mempengaruhi produktivitas dan efisiensi keseluruhan tim. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan komunikasi dan pelatihan agar semua karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang *jobdesk* dan kompetensi mereka, sehingga dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Saat ini, setiap pelatihan terstruktur mengharuskan seluruh personil yang mengikuti pelatihan menghasilkan bentuk-bentuk inovasi yang dapat diterapkan di tempat kerja. Pegawai yang berkompeten, mempunyai keterampilan, sikap dan apresiasi yang tinggi pasti akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan di masa depan dan sebaliknya pegawai tersebut akan merasa bangga dengan kinerjanya dan memperoleh kepuasan kerja (Az-Sahra & Kusasih, 2023). Berdasarkan pengalaman pelatihan, banyak karyawan yang mampu menciptakan sesuatu yang istimewa dan bahkan sesuatu yang benar-benar menakjubkan dan inovatif. Menurut (Haryanto et al., 2023) kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan

positif terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja pegawai tersebut cenderung meningkat. Namun, banyak kendala yang menghalangi penerapan hal ini di tempat kerja, salah satunya karena sistem birokrasi yang rumit dan panjang.

Namun, meskipun pegawai mempunyai potensi untuk menciptakan sesuatu yang istimewa dan inovatif, namun masih banyak kendala yang menghambat implementasinya di tempat kerja. Salah satu kendala tersebut adalah sistem birokrasi yang rumit dan panjang, serta kompensasi yang masih belum seragam. Oleh karena itu, beberapa kementerian menetapkan gaji yang tinggi bagi pegawai negeri agar mereka mempunyai penghasilan yang cukup untuk menutupi biaya hidup bulanan dan tidak perlu mencari penghasilan tambahan. Kompensasi kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial (Sembel et al., 2018). Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diterima oleh PNS dalam bentuk uang. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan yang diterima oleh PNS dalam bentuk non uang.

Kurangnya pemerataan dalam pembagian pendapatan atau kompensasi di setiap unit kerja di BKPSDM dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara karyawan dan mengganggu keseimbangan dalam lingkungan kerja. Ketidakpemerataan tersebut bisa menjadi sumber ketidakadilan dan merusak motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Selain itu, jika pembagian pendapatan tidak disesuaikan dengan tingkat tanggung jawab, kinerja, dan pencapaian individu, hal tersebut bisa mengakibatkan

ketidakstabilan dalam tim dan merugikan produktivitas keseluruhan organisasi. Menurut (Az-Sahra & Kusasih, 2023) kompensasi yang adil dan memadai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa sistem kompensasi diterapkan secara adil dan transparan di seluruh unit kerja, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tanggung jawab jabatan, kinerja individu, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai sehingga dapat mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, dan menurunnya tingkat kualitas kerja karena pekerjaan tidak dikerjakan dengan sepenuh hati oleh pegawainya. Tekanan kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Bancin, 2019). Menurut (Az-Sahra & Kusasih, 2023) tekanan kerja yang tepat dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan merangsang tingkat kewaspadaan, motivasi, dan kreativitas mereka, sehingga meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Tekanan lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*).

Karyawan di kantor BKPSDM merasakan beban kerja yang tinggi dalam hal itu memunculkan beban kerja yang harus diselesaikan dalam satu hari,

menyebabkan kelelahan fisik, emosional, dan mental di kalangan karyawan. Tingginya tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat dapat mengakibatkan stres dan kecemasan, serta mengganggu kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Kelelahan fisik dapat berdampak pada penurunan produktivitas, sementara kelelahan emosional dan mental dapat mempengaruhi kesehatan mental dan kualitas hidup secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan sebuah tingkatan atau derajat dari perasaan yang dirasakan oleh seorang pekerja terhadap apa yang mereka lakukan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Akbar et al., 2023). Oleh karena itu, penting untuk mengimplementasikan strategi manajemen stres dan mengatur beban kerja agar lebih seimbang, serta memberikan dukungan yang memadai bagi karyawan untuk menjaga kesejahteraan mereka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Apabila kepuasan kerja tidak seimbang akan muncul yang namanya beban kerja seperti jumlah surat dan pekerjaan yang belum diselesaikan dengan tepat waktu, menunjukkan adanya masalah dalam manajemen waktu dan prioritas di BKPSDM. Tugas-tugas yang terbengkalai ini bisa mengakibatkan penumpukan pekerjaan di masa mendatang, meningkatkan tingkat stres, dan mengurangi efisiensi kerja. Penting untuk mengidentifikasi penyebab dari tugas yang tertunda, mungkin karena kurangnya sumber daya atau perencanaan yang tidak memadai, dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menangani masalah tersebut. Ini bisa melibatkan peningkatan dalam alokasi sumber daya, perbaikan dalam proses kerja, atau penguatan komunikasi dan

koordinasi antar tim untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang tertunda dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Hal ini dapat melibatkan analisis sistem penggajian, evaluasi efektivitas pelatihan, dan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan. Penelitian ini berfokus pada konteks spesifik BKPSDM, yang merupakan sebuah lingkungan unik yang mungkin memiliki tantangan dan peluang tersendiri yang tidak terdapat pada studi lainnya. Ciri khas ini memungkinkan adanya pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil dalam konteks ini. Penelitian ini menggunakan kombinasi kompetensi, kompensasi, dan tekanan kerja sebagai variabel independen, yang merupakan penyimpangan dari penelitian sebelumnya yang berfokus pada satu atau dua variabel tersebut. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai interaksi antara faktor-faktor ini dan dampaknya terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menggunakan metode kualitatif. Pendekatan ini memungkinkan penggunaan analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel, sehingga dapat memberikan temuan yang lebih kuat dan dapat digeneralisasikan. Penelitian ini dilakukan dalam konteks BKPSDM ini, yang merupakan wilayah yang relatif kurang diteliti literturnya. Penelitian ini dapat berkontribusi terhadap pengetahuan yang ada dengan memberikan wawasan tentang tantangan dan peluang spesifik yang dihadapi oleh pegawai negeri sipil di wilayah ini. Topik ini penting untuk dikaji karena dapat memberikan

wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil yang merupakan isu kritis di sektor publik. Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi kebijakan dan praktik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, yang pada akhirnya dapat bermanfaat bagi masyarakat yang mereka layani. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan yang ada di bidang administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia, yang dapat berguna bagi pembuat kebijakan dan praktisi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka kiranya melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Tekanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nganjuk”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dirumuskan identifikasi masalah guna memudahkan pembahasan penelitian tersebut. Identifikasi masalah antara lain :

- a. Masih ada beberapa karyawan yang belum sepenuhnya mengetahui jobesk atau pemahaman mengenai pekerjaan (kompetensi) yang di berikan.
- b. Tidak adanya pemerataan pembagian pendapatan kantor yang dibagikan (kompensasi) pada setiap unit kerja.

- c. Tekanan kerja di Kantor BKPSDM Kabupaten Nganjuk sangat banyak dan harus selesai dalam sehari sehingga mengakibatkan kelelahan fisik, emosional dan mental.
- d. Masih ada beberapa tugas yang tertunda, seperti masih banyaknya surat-surat dan tugas-tugas yang seharusnya sudah diselesaikan ternyata masih banyak yang tertunda dan kurang mendapat perhatian untuk segera diselesaikan.

### **C. Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan dana, waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada kompetensi, kompensasi, tekanan dan kinerja.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Nganjuk?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Nganjuk?

3. Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Nganjuk?
4. Apakah kompetensi, kompensasi, dan tekanan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Nganjuk?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tekanan Kerja secara parsial terhadap kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, tekanan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PNS di BKPSDM Kabupaten Nganjuk.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang di peroleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi, wawasan dan referensi tentang ilmu pengetahuan dibidang Manajemen SDM khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nganjuk.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi Pemerintah Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nganjuk dalam menentukan langkah yang diambil terutama bagi para pimpinan dan pegawai untuk mengetahui pentingnya Kompetensi, Kompensasi, dan Tekanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Bagi Penulis Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca. Selain itu dapat menjadi bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adminpintarharati. (2020). Studi Tentang Kemampuan Guru Melakukan Penilaian Pembelajaran Paud Di Gugus Mangga Di Palangka Raya. *Pintar Harati: Jurnal Pendidikan dan Psikologi*, 15(2), 48–63. <https://doi.org/10.36873/jph.v15i2.1170>
- Akbar, M. I., Fajri, N., & Ririh, K. R. (2023). Dampak Pemahaman Job Description Dan Kecocokan Job Specification Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bas. *Barometer*, 8(1), 29–41. <https://doi.org/10.35261/barometer.v8i1.7013>
- Akerlof. (2018). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Para Finance Pekanbaru”. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Alkha, M., Suhardiyah, M., & ... (2022). Pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19. *Journal of Sustainability ...*, 3(1), 154–160.
- Amstrong. (2018). Hubungan Baik Antara Kinerja Karyawan Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Wibowo (2017:8)*, 8–29.
- Arum1, T. R. S., & Palupi, D. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(3), 811–820. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/744>
- Az-Sahra, A. A. S. R., & Kusasih, I. A. K. R. (2023). Pengaruh Kompetensi , Kompensasi , Konflik Kerja , Serta Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita di Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 227–243.
- B Sembiring. (2020). BabC. *Portaluniversitasquality*, 15–34. [http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1118/4/BAB II.pdf](http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1118/4/BAB%20II.pdf)
- Bancin, H. M. (2019). *Pengaruh Tekanan Kerja Dan Kompenasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Vi Badan Kepegawaian Negara Medan*.
- Bañez-Coronel, M., Ayhan, F., Tarabochia, A. D., Zu, T., Perez, B. A., Tusi, S. K., Pletnikova, O., Borchelt, D. R., Ross, C. A., Margolis, R. L., Yachnis, A. T., Troncoso, J. C., Ranum, L. P. W., Roos, R. A. C., Perez, M., Jin, W., Le, D., Carlozzi, N., Dayalu, P., ... Frank, S. (2018). Tidak ada analisis struktur kovarian terhadap indikator terkait kesehatan pada lansia yang tinggal di rumah dengan fokus pada rasa subjektif terhadap kesehatan. *Current Neurology and Neuroscience Reports*, 1(1), iii–vii. <https://doi.org/10.1016/j.jns.2018.09.022><http://dx.doi.org/10.1016/j.ejphar.2009.04.058><http://dx.doi.org/10.1016/j.brainres.2015.10.001><http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=2854659&tool=pmcentrez&rendertype=abstract><http://w>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*

*Edisi 10* (10 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

- Hakim, R., Brasit, N., & Khalik, A. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BKPSDM KABUPATEN BANTAENG Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 2 Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makas. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(April), 255–267. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2747>
- Hammar, Y. T. K. R. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 42. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3501>
- Hana Alyah Khansa, Sri Suwarsi, & Firman Shakti Firdaus. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 313–320. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10864>
- Haryanto, D., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). The Effect Of Competency And Compensation On Employee Performance At UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4989–4999. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Hermawan, W., Sedarmayanti, S., Jubaedah, E., & Mulyaningsih, M. (2020). Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Subang. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 178–192. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.578>
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2016). *Faktor2 Kompetensi Kinerja Pgwai*.
- Kasmir. (2015). Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(1), 1–16. [https://id.wikipedia.org/wiki/Danau\\_Sipin,\\_Jambi](https://id.wikipedia.org/wiki/Danau_Sipin,_Jambi)
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Paramita, D. W. R., & Rizal, N. (2018). *Metode penelitian kuantitatif: Buku ajar perkuliahan metodologi penelitian bagi mahasiswa*. Azyan Mitra Media.
- Pencapaian, A. P., Sikap, K., & Sikap, C. P. (2013). *Pedoman Penilaian Sikap, Pengetahuan dan Keterampilan Kurikulum 2013*. 1–84.
- Promosi, P., Dan, J., Terhadap, M., Pegawai, K., Universitas, N., Kerja, D. K., Effect, T. H. E., Job, O. F., On, M., Civil, P., Universitas, S., Mediated, H., Satisfaction, J. O. B., Manajemen, P. M., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Hasanuddin, U. (2020). *the Effect of Job Promotion and Mutation on Performance Civil Servant Universitas Hasanuddin Mediated Job Satisfaction*.
- Rahmawati, W. (2019). *Jenis-Jenis Kompensasi*. 12–33.

- Ramadhan, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Dki Cabang Tanjung Priuk)*. 4. <http://repository.stei.ac.id/4308/>
- Richard oliver. (2021). Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Dumai. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Ridhahani. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN DASAR* (A. Juhaidi (ed.)). Pascasarjana Universitas Islam Negeri Antasari.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Sembel, S. S., Adolfina, & Taroreh, R. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 153–170.
- Silaen, S. (2018). *Metode Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. In Media.
- Sofyan, T. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang. *Jurnal Ilmiah FEB*, 1(2), 1–15.
- Sukmawati, Salmia, & Sudarmin. (2023). Population, Sample (Quantitative) and Selection of Participants/Key Informants (Qualitative). *EDUMASPUL Jurnal Pendidikan*, 7(1), 131–140. <https://ummaspul.e-journal.id/maspuljr/article/download/5259/2437>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suparyanto dan Rosad. (2015). Kajian Teoritis. *Suparyanto dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Suriati. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Sungguminasa. *Universita Muhammadiyah Makassar*, 1(2), 1–8.
- Sutrisno, & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas PGRI Semarang. *JEMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 41–49.
- Syahrini. (2020). Populasi Penelitian. *Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1–9.
- Tjahyanti, S. (2020). Karyawan Human Resources and Facilty Management. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132.
- Wicaksana, A. (2016). Pengaruh motivasi, kemampuan terhadap kinerja pegawai pupr. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Wirya, K. S., & Andiani, N. D. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP. *Junal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.

Yufensia, S. O. (2018). Implementasi Metode Skala Penilaian Grafik untuk Penilaian Kinerja Unit Manajer Tupperware PT Bumi Manunggal Kharisma. *Universitas Katolik Soegijapranata*, 6–17.