

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan lama bekerja, serta mendeskripsikan jawaban responden terhadap pernyataan mengenai spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian, stres kerja dan prestasi kerja pegawai.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Data hasil pengelolaan kuisioner yang telah disebarkan kepada responden yaitu pegawai sebanyak 81 orang dengan pernyataan tentang variabel spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian, stres kerja dan prestasi kerja pegawai. Sebelum menguraikan mengenai ketiga variabel tersebut, maka akan diuraikan terlebih dahulu mengenai karakteristik dari responden seperti tertera dalam tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	46	56,79
2.	Perempuan	35	43,21
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Diolah, Tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, terlihat pegawai mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang atau 56,79% dan yang berjenis kelamin perempuan yaitu 35 orang atau 43,21%. Hasil tersebut menunjukkan pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan, hal ini disebabkan ruang lingkup

pekerjaan pada pegawai lebih didominasi oleh pekerjaan di luar kantor, selain itu laki-laki juga mudah melaksanakan kerja lembur apabila pekerjaan tersebut memang harus diselesaikan setelah jam kerja selesai.

Tabel 4.2. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMP/Sederajat	-	-
2.	SMU/Sederajat	12	14,81
3.	D1/D3	18	22,22
4.	S1	30	37,04
5.	S2	21	25,93
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, terlihat pegawai dengan tingkat pendidikan SMU/ sederajat sebanyak 12 orang atau 14,81%, tingkat pendidikan D1/D3 sebanyak 18 orang atau 22,22%, dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 30 orang atau 37,04% dan anggota dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 21 orang atau 25,93%. Hal ini menunjukkan bahwa jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai termasuk tinggi.

Tabel 4.3. Karakteristik Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	$\leq 20$	0	-
2.	21 – 30	23	28,40
3.	31 – 40	31	38,27
4.	$\geq 41$	27	33,33
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan data di atas, terlihat usia pegawai yaitu tidak ada usia anggota  $\leq 20$  tahun, anggota dengan usia antara 21-30 tahun sebanyak 23 orang atau 28,40%, anggota yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 31 orang atau 38,27% dan anggota yang berusia  $\geq 41$  tahun sebanyak 27 orang atau 33,33%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki usia cukup produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.4. Karakteristik Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 – 5	0	0,00
2.	6 – 10	17	20,99
3.	11 – 15	35	43,21
4.	≥ 15	29	35,80
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan data di atas, terlihat lama bekerja pegawai yaitu tidak ada yang bekerja antara 1-5 tahun, lama bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 17 orang atau 20,99%, lama bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 35 orang atau 43,21% dan lama bekerja antara di atas 15 tahun sebanyak 29 orang atau 35,80%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang spesifikasi jabatan pada Lampiran 2, Lampiran 3, Lampiran 4 dan Lampiran 5 maka dapat dihitung interval kelas sebagaimana dikemukakan oleh Sudjana (2013) sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Interval Kelas

NT = Nilai tertinggi teoritis = 50

NR = Nilai terendah teoritis = 10

K = Jumlah kategori = 5

$$I = \frac{NT - NR}{K} = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Berdasarkan interval kelas di atas, maka distribusi frekuensi variabel spesifikasi jabatan dapat dilihat seperti tabel berikut ini.

Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden tentang Spesifikasi Jabatan

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	42 – 50	24	29,63
2.	Baik	34 – 41	45	55,56
3.	Kurang baik	26 – 33	12	14,81
4.	Tidak baik	18 – 25	0	0,00
5.	Sangat tidak baik	10 – 17	0	0,00
<b>Jumlah</b>			<b>81</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas diketahui sebanyak 24 responden atau 29,63% menyatakan spesifikasi jabatan dalam kategori sangat baik, 45 responden atau 55,56% menyatakan spesifikasi jabatan dalam kategori baik, 12 responden atau 14,81% menyatakan spesifikasi jabatan dalam kategori kurang baik, dan tidak ada responden yang menyatakan spesifikasi jabatan dalam kategori tidak baik maupun sangat tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa spesifikasi jabatan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung termasuk dalam kategori baik.

Deskripsi distribusi frekuensi variabel pengawasan keimigrasian dapat dilihat seperti tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Tentang Pengawasan Keimigrasian

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	42 – 50	17	20,99
2.	Baik	34 – 41	41	50,61
3.	Kurang baik	26 – 33	23	28,40
4.	Tidak baik	18 – 25	0	0,00
5.	Sangat tidak baik	10 – 17	0	0,00
<b>Jumlah</b>			<b>81</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Diolah, tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, diperoleh jawaban sebanyak 17 responden atau 20,99% menyatakan pengawasan keimigrasian dalam kategori sangat baik, 41 responden atau 50,61% menyatakan

pengawasan keimigrasian dalam kategori baik, 23 responden atau 28,40% menyatakan pengawasan keimigrasian dalam kategori kurang baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kategori tidak baik maupun sangat tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa pengawasan keimigrasian secara dominan termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Tentang Stres Kerja

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	42 – 50	20	24,69
2.	Baik	34 – 41	43	53,09
3.	Kurang baik	26 – 33	18	22,22
4.	Tidak baik	18 – 25	0	0,00
5.	Sangat tidak baik	10 – 17	0	0,00
<b>Jumlah</b>			<b>81</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, diperoleh jawaban sebanyak 20 responden atau 24,69% menyatakan stres kerja dalam kategori sangat baik, 43 responden atau 53,09% menyatakan stres kerja dalam kategori baik, 18 responden atau 22,22% menyatakan stres kerja dalam kategori kurang baik, dan tidak ada responden yang menyatakan stres kerja dalam kategori tidak baik maupun sangat tidak baik. Hal ini mengandung arti bahwa stres kerja secara dominan termasuk dalam kategori kurang baik.

Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja Pegawai

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	42 – 50	22	27,16
2.	Baik	34 – 41	40	49,38
3.	Kurang baik	26 – 33	19	23,46
4.	Tidak baik	18 – 25	0	0,00
5.	Sangat tidak baik	10 – 17	0	0,00
<b>Jumlah</b>			<b>81</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, diperoleh jawaban sebanyak 22 responden atau 27,16% menyatakan sangat baik, 40 responden atau 49,38% menyatakan baik, 19 responden atau 23,46% menyatakan kurang baik, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik maupun sangat tidak baik. Hal ini mengandung arti bahwa responden mayoritas menyatakan prestasi kerja pegawai dalam kondisi baik.

## 4.2 Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas data dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS yang dinyatakan dengan nilai *Corrected-Item Total Correlation*. Kategori pengujian, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item soal tersebut dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya,  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan  $n(30) = 0,361$ . Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagaimana terlihat dalam Lampiran 6, maka dapat dibuat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Pernyataan Spesifikasi Jabatan ( $X_1$ )

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,687	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_2	0,639	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_3	0,684	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_4	0,603	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_5	0,623	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_6	0,748	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_7	0,596	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_8	0,471	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_9	0,744	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_10	0,716	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan variabel spesifikasi jabatan yang diujicobakan memiliki validitas (sesuai dengan yang akan diukur).

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Pernyataan Pengawasan Keimigrasian  
(X<sub>2</sub>)

Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,748	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_2	0,739	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_3	0,675	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_4	0,605	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_5	0,813	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_6	0,709	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_7	0,699	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_8	0,627	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_9	0,787	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_10	0,787	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.10, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan variabel pengawasan keimigrasian yang diujicobakan memiliki validitas.

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Pernyataan Stres Kerja (X<sub>3</sub>)

Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,555	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_2	0,800	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_3	0,800	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_4	0,547	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_5	0,561	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_6	0,590	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_7	0,782	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_8	0,699	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_9	0,399	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
pernyataan_10	0,514	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Sumber: Data Diolah, tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan variabel stres kerja yang diujicobakan memiliki validitas.

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Pernyataan Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,765	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_2	0,743	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_3	0,756	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_4	0,591	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_5	0,678	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_6	0,800	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_7	0,767	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_8	0,682	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_9	0,779	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_10	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan variabel prestasi kerja pegawai yang diujicobakan memiliki validitas.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas pernyataan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* ( $r_{11}$ ) dimana pada pengujian reliabilitas ini melalui bantuan komputer program SPSS. Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS diperoleh nilai koefisien  $r_{11}$  seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13. *Reliability Statistics* Variabel Spesifikasi Jabatan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel spesifikasi jabatan didapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,899 > 0,60$ , sehingga pernyataan spesifikasi jabatan bisa dikatakan reliabel.

Tabel 4.14. *Reliability Statistics* Variabel Pengawasan Keimigrasian**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel pengawasan keimigrasian didapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,926 > 0,60$ , sehingga pernyataan pengawasan keimigrasian bisa dikatakan reliabel.

Tabel 4.15. *Reliability Statistics* Variabel Stres Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel stres kerja didapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,888 > 0,60$ , sehingga pernyataan stres kerja bisa dikatakan reliabel.

Tabel 4.16. *Reliability Statistics* Variabel Prestasi Kerja Pegawai**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel prestasi kerja pegawai didapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,927 > 0,60$ , sehingga pernyataan prestasi kerja pegawai bisa dikatakan reliabel.

Berdasarkan Tabel 4.13, Tabel 4.14, Tabel 4.15 dan Tabel 4.16 terlihat bahwa keseluruhan nilai  $r_{11}$  lebih besar dari 0,6, dengan demikian

dapat dikatakan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel, yang mengandung arti bahwa kuesioner tersebut akan selalu menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda, walaupun responden juga berbeda. Atau dengan kata lain, kuesioner tersebut dapat diandalkan dan dipercaya mampu untuk mengumpulkan data.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

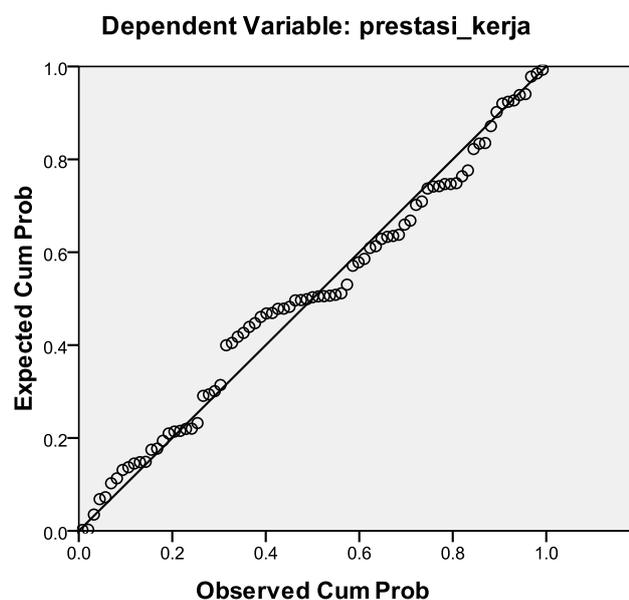
Perhitungan untuk semua uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 23.0 for windows* dan hasil pengolahannya dapat dilihat pada lampiran.

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan pola penyebaran PPlot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Berikut ini akan disajikan pola penyebaran Pplot.

Gambar 4.1 Pola Penyebaran PPlot

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber Data: Pengolahan SPSS, Tahun 2025*

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa data tersebar mengikuti atau berada di sekitar garis normal. Dengan demikian maka data variabel independen yaitu spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres kerja serta variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Multikolinieritas

Ghozali (2022) menyatakan bahwa uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika  $VIF > 10$  dan nilai tolerance  $< 0,10$  maka terjadi gejala Multikolinieritas. Dari hasil pengujian diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini.

Tabel 4.17 Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Spesifikasi jabatan	0,608	1,644
Pengawasan keimigrasian	0,586	1,706
Stres kerja	0,560	1,786

*Sumber Data: Pengolahan SPSS, tahun 2025*

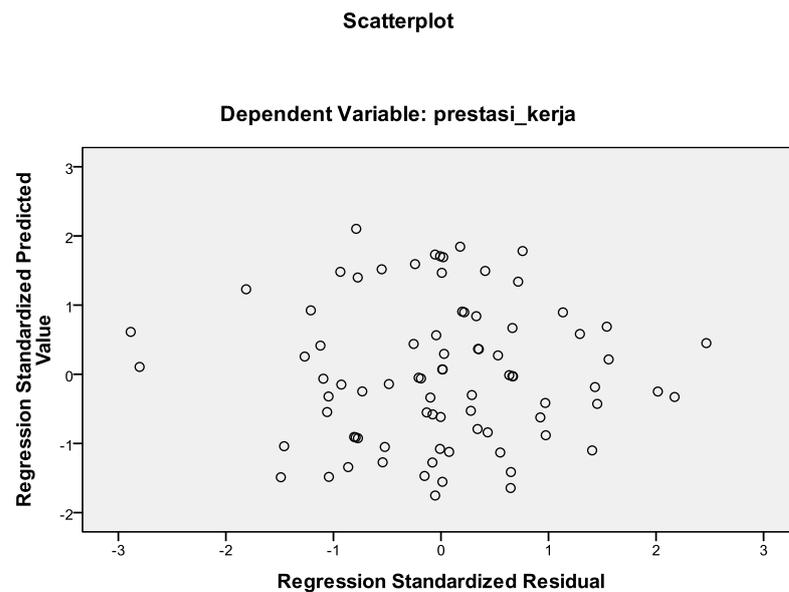
Hasil di atas terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel yaitu variabel spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres kerja mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (10%). Sedangkan untuk nilai VIF secara keseluruhan kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen tidak terdapat gejala multikolonieritas.

#### 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu

yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik di bawah ini.

Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas



*Sumber Data: Pengolahan SPSS, Tahun 2025*

Grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

#### 4.3.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar anggota sampel atau data pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu, sehingga munculnya suatu data pengamatan dipengaruhi oleh data sebelumnya. Dilihat dari tabel durbin watson bahwa nilai batas dalam ( $du$ ) pada sampel ( $n$ ) = 81 dengan prediktor ( $k$ ) = 3 yaitu sebesar 1,7164, sedangkan nilai durbin watson hasil perhitungan yaitu 2,049, dengan demikian diperoleh perhitungan di bawah ini.

$$du < d < 4-du$$

$$1,7164 < 2,049 < 4-1,7164$$

$$1,7164 < 2,049 < 2,2836$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi, positif, dan negatif atau dengan kata lain prestasi kerja pegawai selain dipengaruhi oleh variabel independen juga dipengaruhi oleh prestasi kerja pegawai pada periode sebelumnya.

#### 4.3.5 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan dari data kecerdasan visual-spasial dengan kreativitas berpikir siswa linier atau tidak. Jika terdapat hubungan linier maka digunakan analisis regresi linier. Sedangkan jika tidak terdapat hubungan linier antara dua variabel tersebut maka digunakan analisis regresi non-linier. Hipotesis untuk uji linieritas adalah:

Ho = tidak ada hubungan yang linier antara variabel independent dengan variabel dependent

Ha = Ada hubungan yang linier antara variabel independent dengan variabel dependent

Uji linier dengan bantuan, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18. Output Uji Linieritas

No	Nilai Fhitung	Nilai Signifikan	Simpulan
1.	51,882	0,000	Ha diterima, Ho ditolak
2.	70,549	0,000	Ha diterima, Ho ditolak
3.	228,409	0,000	Ha diterima, Ho ditolak

Sumber: *Data Diolah, Tahun 2025*

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi variabel spesifikasi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,000, nilai signifikansi variabel pengawasan keimigrasian terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,000 dan nilai signifikansi variabel stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,000. Tingkat signifikansi akan dibandingkan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikansi

atau  $\alpha = 5\%$ ), untuk mengambil keputusan maka menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika nilai sig.  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai sig.  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima

Dari hasil di atas, terlihat bahwa keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05. Oleh karena itu, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja pegawai.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer SPSS 23 for Windows yaitu pada Lampiran 7 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19. *Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.354	2.354		.150	.881
spesifikasi_ kerja	.142	.069	.133	2.044	.044
pengawasan_ keimigrasian	.245	.071	.229	3.453	.001
stres_ kerja	.608	.064	.650	9.577	.000

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Nilai konstanta (a) = 0,354

Nilai  $b_1 = 0,142$

Nilai  $b_2 = 0,245$

Nilai  $b_3 = 0,608$

Berdasarkan hasil di atas, kemudian dimasukkan ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda, sehingga menjadi persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,354 + 0,142X_1 + 0,245X_2 + 0,608X_3 + et$$

#### Interpretasi

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda seperti di atas dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,354 mengandung arti prestasi kerja pegawai akan tetap atau konstan sebesar 0,354 point tanpa adanya spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres kerja.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  bertanda positif sebesar 0,142 berarti pengaruh spesifikasi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,142 point, atau apabila spesifikasi jabatan meningkat sebesar 1 point dengan asumsi variabel pengawasan keimigrasian dan variabel stres kerja dianggap konstan, maka diprediksikan prestasi kerja pegawai akan meningkat 0,142 point.
- c. Koefisien regresi  $X_2$  bertanda positif sebesar 0,245 berarti pengaruh pengawasan keimigrasian terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,245 point, atau apabila variabel pengawasan keimigrasian meningkat 1 point, dengan asumsi variabel spesifikasi jabatan dan variabel stres kerja dianggap konstan, maka diprediksikan prestasi kerja pegawai akan meningkat 0,245 point.
- d. Koefisien regresi  $X_3$  bertanda positif sebesar 0,608 berarti pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,608 point, atau apabila variabel stres kerja meningkat 1 point, dengan asumsi variabel spesifikasi jabatan dan pengawasan keimigrasian dianggap konstan, maka diprediksikan prestasi kerja pegawai akan meningkat 0,245 point.
- e. Koefisien regresi  $X_3$  lebih besar dari koefisien regresi  $X_1$  dan koefisien regresi  $X_2$ , mengandung arti bahwa stres kerja lebih berpengaruh daripada spesifikasi jabatan dan pengawasan keimigrasian dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.

#### 4.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing pernyataan bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat seperti tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.20 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.801	.794	2.186

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien penentu di atas dapat diinterpretasikan bahwa spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres kerja secara bersama-sama mampu memperjelaskan prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung sebesar 80,1%, sedangkan sisanya sebesar 19,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini seperti budaya kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

#### 4.6 Uji Hipotesis

##### 4.6.1 Pengaruh Spesifikasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat dijelaskan secara rinci dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.21 Pengujian Spesifikasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja

$t_{hitung}$	$t_{tabel} (n-k-2; \alpha 0,05)$	Kondisi	Kesimpulan
2,044 (sig. 0,044)	1,992	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,044 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Untuk variabel spesifikasi jabatan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,044 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  pada  $n-k-2$  (1,992) atau dengan kata lain  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,044 lebih kecil dari  $\alpha$  yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain spesifikasi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

#### 4.6.2 Pengaruh Pengawasan Keimigrasian Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat dijelaskan secara rinci dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.22 Pengujian Pengawasan Keimigrasian terhadap Prestasi Kerja

$t_{hitung}$	$t_{tabel (n-k-2; \alpha 0,05)}$	Kondisi	Kesimpulan
3,453 (sig. 0,001)	1,992	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,001 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Untuk variabel pengawasan keimigrasian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,453 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  pada  $n-k-2$  (1,992) atau dengan kata lain  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,001 lebih besar dari  $\alpha$  yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain pengawasan keimigrasian berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

#### 4.6.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat dijelaskan secara rinci dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.23 Pengujian Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

$t_{hitung}$	$t_{tabel (n-k-2; \alpha 0,05)}$	Kondisi	Kesimpulan
9,577 (sig. 0,000)	1,992	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,000 < 0,05)	Ha ditolak dan Ho diterima

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Untuk variabel stres kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,577 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  pada  $n-k-2$  (1,992) atau dengan kata lain  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000 lebih

besar dari  $\alpha$  yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau dengan kata lain stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

#### 4.6.4 Pengaruh Spesifikasi jabatan, Pengawasan keimigrasian dan Stres kerja Terhadap Prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

Untuk menguji pengaruh bersama-sama, maka digunakan Uji F. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat dijelaskan secara rinci dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.24 Anova

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1484.185	3	494.728	103.569	.000 <sup>a</sup>
Residual	367.815	77	4.777		
Total	1852.000	80			

Sumber: Data Diolah, Tahun 2025

Untuk pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (103,569) >  $F_{tabel}$  ( $df_1, df_2$ ) (3,77) (2,723) dan nilai signifikansi (sig.)  $0,000 < \alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

## 4.7 Pembahasan

### 4.7.1 Pengaruh Spesifikasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

Spesifikasi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , sedangkan

hasil *significant* yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha$  yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Variabel spesifikasi jabatan secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau dengan kata lain spesifikasi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

Stoner (2019) juga mengatakan, bahwa pekerjaan dengan cakupan yang luas, mungkin membutuhkan variasi keterampilan yang lebih besar dan barang kali akan lebih banyak mencakup identitas tugas. Kedalaman pekerjaan berkaitan langsung dengan otonomi dan juga mencakup variasi keterampilan, identitas tugas, dan umpan balik. Dekan fakultas memperoleh peringkat tertinggi dalam semua dimensi inti pekerjaan tetapi pekerjaan seorang guru besar dalam fakultas itu memiliki cakupan dan kedalaman yang lebih rendah, karena terbatasnya variasi keterampilan dan otonomi.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Andi Hepy Susanti (2019) bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan design pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan oleh besarnya nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik spesifikasi jabatan maka akan semakin meningkat prestasi kerja pegawai, begitu pula sebaliknya, jika spesifikasi jabatan yang tidak baik, maka akan menurunkan tingkat prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

#### **4.7.2 Pengaruh Pengawasan Keimigrasian Terhadap Prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengawasan keimigrasian berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, yang ditunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , sedangkan hasil *significant* yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha$  yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau dengan kata lain pengawasan keimigrasian berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

Fungsi dari pengawasan dapat dilakukan setiap saat, baik selama proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir, untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi atau unit kerja. Dengan kata lain fungsi pengawasan harus dilakukan terhadap perencanaan dan pelaksanaannya. Kegiatan pengawasan sebagai fungsi manajemen bermaksud untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan yang terjadi, setelah perencanaan dibuat dan dilaksanakan. Keberhasilan perlu dipertahankan jika mungkin ditingkatkan, sebaiknya setiap kegagalan harus diperbaiki dengan menghindari penyebabnya, baik dalam penyusunan maupun pelaksanaannya. Untuk itulah fungsi pengawasan perlu dilaksanakan sedini mungkin, agar diperoleh umpan balik untuk melakukan perbaikan bila terdapat kekeliruan atau penyimpangan, sebelum menjadi lebih buruk dan sulit diperbaiki (Nawawi, 2019).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amir, Mattalatta, Sani (2024), menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, kualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan secara simultan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan keimigrasian yang dapat diselesaikan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, begitu pula sebaliknya, jika pengawasan keimigrasian tidak diselesaikan dengan baik, maka dapat menurunkan prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

#### **4.7.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung**

Pada pengujian variabel stres kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , sedangkan hasil *significant* yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha$  yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau dengan kata lain stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Handoko, 2019).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Djauhar, Baso, Subhan (2022), bahwa Ada pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan nilai signifikansi  $<$  0,05. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima,

ada pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan nilai signifikansi  $<$  0,05. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima

Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau dengan kata lain stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Hal ini mengandung arti bahwa, semakin baik stres kerja dalam diri pegawai untuk bekerja, maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri.

#### **4.7.4 Pengaruh Spesifikasi Jabatan, Pengawasan Keimigrasian dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung**

Pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} >$   $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi (sig.)  $<$   $\alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

Stoner (2019) juga mengatakan, bahwa pekerjaan dengan cakupan yang luas, mungkin membutuhkan variasi keterampilan yang lebih besar dan barang kali akan lebih banyak mencakup identitas tugas. Kedalaman pekerjaan berkaitan langsung dengan otonomi dan juga mencakup variasi keterampilan, identitas tugas, dan umpan balik. Dekan fakultas memperoleh peringkat tertinggi dalam semua dimensi inti pekerjaan tetapi pekerjaan seorang guru besar dalam fakultas itu memiliki cakupan dan kedalaman yang lebih rendah, karena terbatasnya variasi keterampilan dan otonomi.

Fungsi dari pengawasan dapat dilakukan setiap saat, baik selama proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir, untuk

mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi atau unit kerja. Dengan kata lain fungsi pengawasan harus dilakukan terhadap perencanaan dan pelaksanaannya. Kegiatan pengawasan sebagai fungsi manajemen bermaksud untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan yang terjadi, setelah perencanaan dibuat dan dilaksanakan. Keberhasilan perlu dipertahankan jika mungkin ditingkatkan, sebaiknya setiap kegagalan harus diperbaiki dengan menghindari penyebabnya, baik dalam penyusunan maupun pelaksanaannya. Untuk itulah fungsi pengawasan perlu dilaksanakan sedini mungkin, agar diperoleh umpan balik untuk melakukan perbaikan bila terdapat kekeliruan atau penyimpangan, sebelum menjadi lebih buruk dan sulit diperbaiki (Nawawi, 2019).

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Handoko, 2019).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Andi Hepy Susanti (2019) bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan design pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ .

Selanjutnya, dari penelitian yang dilakukan oleh Lilik Indrawati (2010), bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uji t, pengawasan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Makkira, Syakir, Kurniawan, Sani, Ngando (2022), bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Secara simultan stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau dengan kata lain spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres kerja, maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.