



## Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman

Riri Mayliza<sup>1)</sup>, Oki Saputra<sup>2)</sup>

<sup>1-2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

Email : [ririmayliza@akbpstie.ac.id](mailto:ririmayliza@akbpstie.ac.id), [okis83768@gmail.com](mailto:okis83768@gmail.com)

Alamat : Jl. Khatib Sulaiman No.61, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat 25173, Indonesia

Email Korespondensi : [ririmayliza@akbpstie.ac.id](mailto:ririmayliza@akbpstie.ac.id)

**Abstract** Human resources are one of the supporting elements of an organization, which can be interpreted as humans who work as humans who work within an organization, as a driving force in achieving its goals. Humans who have competence are assets and function as vital non-material capital in the organization. There are two reasons why human resources influence the efficiency and effectiveness of organizations, designing and producing goods and services, monitoring quality, marketing products, allocating financial resources and determining all organizational goals and strategies. This research uses quantitative analysis using the SPSS program. Based on the results of testing the first hypothesis, it was found that the compensation variable had a positive and significant effect on employee performance at the Pasaman Regency Public Works Office. So in this research the first hypothesis (H1) is accepted. Based on the results of testing the second hypothesis (H2), it was found that the work stress variable had a positive and significant effect on employee performance at the Pasaman Regency Public Works Office. So, in this research the second hypothesis (H2) is accepted. Compensation (X1) has a positive and significant effect on employee performance at the Pasaman Regency Public Works Office, so the conclusion is that the first hypothesis is accepted. Job stress (X2) has a positive and significant effect on employee performance at the Pasaman Regency Public Works Office, so the conclusion is that the second hypothesis is accepted.

**Keywords:** *compensation, work stress and employee performance.*

**Abstrak** Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pendukung suatu organisasi, yang dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja sebagai manusia yang bekerja di dalam suatu organisasi, sebagai kekuatan pendorong dalam mencapai tujuannya. Manusia yang memiliki kompetensi merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material yang vital dalam organisasi. Ada dua alasan mengapa sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, merancang dan memproduksi barang dan jasa, memantau kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya keuangan, dan menentukan semua tujuan dan strategi organisasi. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman. Jadi dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), ditemukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman. Jadi, dalam penelitian ini diterima hipotesis kedua (H2). Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman, sehingga kesimpulannya adalah hipotesis pertama diterima. Job stress (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman, sehingga kesimpulannya adalah hipotesis kedua diterima.

**Kata kunci:** kompensasi, stres kerja, dan kinerja karyawan.

### 1. PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membiayai organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan

organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya (Seran et al., 2020).

Kinerja adalah perilaku bagaimana target berhasil dicapai. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan dengan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawai (Icha Dwi Puspitasari, 2021).

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman merupakan organisasi perangkat daerah yang meyelenggarakan urusan wajib pelayanan dasar bidang pekerjaan umum dan tata ruang. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang berperan dalam penyediaan infrastruktur untuk menunjang perekonomian masyarakat selain itu, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang termasuk salah satu perangkat daerah yang memberikan pelayanan dasar sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang penyediaan kebutuhan air minum sehari-hari dan penyediaan sarana sanitasi layak.

**Tabel 1**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja Dan Capaian Kinerja Tahun 2022 Dan Tahun 2023**

No	Indikator kinerja	Satuan	Target kinerja sesuai renstra (selama 5 tahun)	Pencapaian kinerja tahun 2022	Pencapaian kinerja Tahun 2023
1	Persentase capaian air minum sehari-hari	%	95	84,00	82,61
2	Persentase pencapain air limbah domestik	%	60	59,00	56,16
3	Persentase jalan dalam kondisi mantap	%	67,71	63,11	53,27
4	Persentase irigasi dalam keadaan baik	%	95,52	65,75	69,80
5	Persentase kecamatan yang terlayani infrastruktur mantap	%	58,33	26,62	24,78
6	Persentase realisasi rencana tata ruang sesuai peruntukan	%	90	70,92	90,002
7	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	Predikat	A	B	B
8	Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program/kegiatan	%	90	93,64	89,85

*Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman (2022 dan 2023)*

Berdasarkan tabel Secara keseluruhan capaian indikator kinerja dinas pekerjaan umum tahun 2023 sudah baik. Realisasi jalan dalam kondisi mantap mengalami penurunan dari tahun 2022 ini diukur berdasarkan data dari jalan dalam kondisi mantap terdiri dari jalan dalam kondisi baik dan jalan dalam kondisi sedang dibagi panjang total jalan keseluruhan. Sesuai dengan data dasar jaringan jalan (DD-1), panjang jalan Kabupaten Pasaman berjumlah 795,92 km.

Target peningkatan kualitas panjang jalan dalam kondisi mantap pada tahun 2023 ditetapkan 63,81 %. Realisasi penambahan jalan dalam kondisi mantap pada tahun 2023 terdiri dari penambahan rekonstruksi, peningkatan, pembangunan dan rehabilitasi jalan yang masuk DD-1 (database jalan) jadi persentase kemantapan jalan pada tahun 2023 ini hanya sebesar 2,45 %.

Akumulasi panjang jalan dalam kondisi mantap sampai dengan tahun 2023 sesuai dengan data base jalan (DD-1) sepanjang 423,99 km atau sebesar 53,27 % dari total jalan 795,92 km.

Capaian kinerja jalan dalam kondisi mantap tahun 2023 dibandingkan dengan tahun 2022 mengalami sedikit permasalahan dalam pencapaian target jalan dalam kondisi mantap, yang mana ruas jalan dalam kondisi sedang ditingkatkan menjadi baik, sehingga tidak mempengaruhi peningkatan jalan dalam kondisi mantap karena jalan dalam kondisi mantap adalah penjumlahan dari jalan kondisi baik dan jalan kondisi sedang.

Capaian indikator kinerja irigasi dalam keadaan baik dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan adanya penambahan anggaran untuk kegiatan yang mendukung capaian kinerja indikator yang bersangkutan.

Indikator kinerja persentase capaian air minum sehari-hari mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa berkurangnya anggaran untuk program air minum karena tidak adanya kegiatan dengan dana DAK.

Capaian kinerja persentase capaian air limbah domestik pada tahun 2023 mengalami penurunan dari tahun 2022. Hal ini didukung oleh ketersediaan anggaran untuk kegiatan pembangunan tangki septik individual baik dari dana alokasi khusus maupun yang bersumber dari APBN dan APBD'

Capaian kinerja persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program/kegiatan tahun 2023 dibandingkan dengan tahun 2022 mengalami penurunan.

## 2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

### Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan dan serta perilaku dan tindakannya. Keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya tergantung pada penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi. Penilaian kinerja ini sangat diperlukan untuk memberikan gambaran sebagai masukan mengambil keputusan-keputusan untuk kemajuan organisasi. (Muhammad Hadi Munawar, (2019), menyatakan kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Kompensasi

Kompensasi merupakan pengaturan pemberian seluruh balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*). Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Santika et al., 2023).

### Stres

Stres kerja adalah suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan individu, yang merupakan salah satu dampak dari kehidupan modern. Individu dapat merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. (Kurniati, (2018) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Stres pada tingkat rendah akan membuat pegawai merasakan stres, akan tetapi stres yang dialami ini akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Sedangkan dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis. Dengan demikian maka stres kerja merupakan aspek atau kajian yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena keterkaitannya dengan kinerja individu.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Penelitian yang dilakukan oleh Santika et al., (2023) mengungkapkan pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan.

Sedangkan dalam penelitian Poluakan et al., (2019) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) UP3 Manado, hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Zakarya, Hafidz, Martaputu, (2022) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrau.

Penelitian oleh Riri Mayliza, Edo Ramadhan Syah, (2021) Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil pengujiannya memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi dipengaruhi secara positif. Berarti H2 diterima.

**Hipotesis (H1) :** Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman.

### **Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Penelitian yang dilakukan oleh Taifik et al., (2023) mengungkapkan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor. Sedangkan penelitian Hasyim et al., (2023) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi-Maluku.

Penelitian yang dilakukan oleh Taifik et al., (2023) mengungkapkan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor. Sedangkan penelitian Hasyim et al., (2023) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi-Maluku.

Menurut Saina Nur (2013) “Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate” Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja

pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate.

Penelitian (M. Rifky Akbar, Riri Mayliza, 2019) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman, dinyatakan dapat diterima

**Hipotesis (H2) :** Stres kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memakai jenis penelitian bersifat kuantitatif, karena metode kuantitatif yakni metode penelitian sebagaimana berdasarkan buat filsafat positif, diperlukan buat meneliti populasi dan sampel, penggunaan pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas biasanya diklasifikasikan, konkret, teramati dan terukur serta terhubung variabel yang sifat, sebab dan akibat dimana data penelitian berupa angka-angka serta analisis data bersifat kuantitatif/statistik (Sugiyono, 2017b). Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif menggunakan program SPSS.

Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa objek penelitian adalah lokasi, manusia, kegiatan atau lain sebagainya yang menjadi pokok keberlangsungan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menjadikan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman yang berlokasi di JL. Jend. Sudirman No. 33, Pauah, Kec. Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman sebagai objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah diputuskan oleh para peneliti untuk dipelajari dan dari mana mereka kemudian menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman yang berjumlah 98 pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi, sehingga sampel yang diambil harus benar-benar mewakili. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan adalah total sampling. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 98 pegawai dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Sebelum hasil kusioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas untuk mengetahui butir pertanyaan yang dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut. Hasil validitas dari variabel penelitian adalah sebagai berikut :

##### Kinerja (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur dan dioperasionalkam dengan menggunakan 16 item pertanyaan. Hasil uji validitas pada 16 item dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2**

**Hasil Uji Validitas Untuk Kinerja (Y)**

Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Role Of Thumb	Kesimpulan
Y.1	0.329	0,300	Valid
Y.2	0.351	0,300	Valid
Y.3	0.306	0,300	Valid
Y.4	0.441	0,300	Valid
Y.5	0.393	0,300	Valid
Y.6	0.409	0,300	Valid
Y.7	0.317	0,300	Valid
Y.8	0.300	0,300	Valid
Y.9	0.329	0,300	Valid
Y.10	0.307	0,300	Valid
Y.11	0.382	0,300	Valid
Y.12	0.342	0,300	Valid
Y.13	0.367	0,300	Valid
Y.14	0.301	0,300	Valid
Y.15	0.477	0,300	Valid
Y.16	0.563	0,300	Valid

*Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)*

Dari tabel diatas diambil diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel Y (Kinerja) dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

### Kompensasi (X1)

Variabel Kompensasi diukur dan dioperasionalkan dengan menggunakan 8 item pertanyaan. Hasil uji validitas pada 8 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

**Tabel 3**

**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kompensasi (X1)**

Pertanyaan	Corrected item-Total Correlation	Role Of Thumb	Kesimpulan
X1.1	0.387	0,300	Valid
X1.2	0.388	0,300	Valid
X1.3	0.304	0,300	Valid
X1.4	0.498	0,300	Valid
X1.5	0.410	0,300	Valid
X1.6	0.383	0,300	Valid
X1.7	0.410	0,300	Valid
X1.8	0.448	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)

Dari tabel diatas diambil diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel X1 (Kompensasi) dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

### Stres Kerja (X2)

Variabel stres kerja diukur dan dioperasionalkan dengan menggunakan 13 item pertanyaan. Hasil uji validitas pada 13 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

**Tabel 4****Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Stres Kerja (X2)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Corrected item-Total Correlation</b>	<b>Role Of Thumb</b>	<b>Kesimpulan</b>
X2.1	0.354	0,300	Valid
X2.2	0.456	0,300	Valid
X2.3	0.362	0,300	Valid
X2.4	0.488	0,300	Valid
X2.5	0.301	0,300	Valid
X2.6	0.623	0,300	Valid
X2.7	0.518	0,300	Valid
X2.8	0.443	0,300	Valid
X2.9	0.461	0,300	Valid
X2.10	0.436	0,300	Valid
X2.11	0.409	0,300	Valid
X2.12	0.493	0,300	Valid
X2.13	0.365	0,300	Valid

*Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)*

Dari tabel diatas diambil diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel X2 (Stres Kerja) dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

**Uji Reliabilitas**

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui varibel penelitian dapat dilanjutkan ke penelitian lebih lanjut. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dari setiap variabel penelitian dikemukakan pada tabel 6 berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kinerja (Y)	0.707	0,600	Reliabel
2.	Kompensasi (X1)	0.704	0,600	Reliabel
3.	Stres Kerja(X2)	0.722	0,600	Reliabel

Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)

Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian Kompensasi, Stres Kerja, dan Kinerja lebih dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabel atau handal.

### Uji asumsi klasik

#### Uji normalitas

Uji normalitas ialah uji yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu regresi variable terikat dan variable bebas maupun keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak normal (Sugiyono 2017). *One-sample Kolmogorov test* merupakan alat uji yang digunakan dalam uji normalitas. Disimpulkan bahwa suatu data dapat dikatakan normal apabila data mempunyai nilai *asympt signifikan*  $> 0,05$ . Dan sebaliknya apabila nilai *asympt signifikan*  $< 0,05$  diartikan bahwa data berdistribusi tidak normal.

**Tabel 7**  
**Uji Normalitas**

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.200	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* yaitu  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji dari multikolinearitas bertujuan untuk menghindari agar tidak terdapat korelasi antara sesama variable independent (sugiyono 2017). Cara mengetahui ada atau tidaknya suatu multikolinearitas ialah dengan melihat *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF (Variance Inflation Factor)*

dengan nilai  $<0,10$ , dan apabila ini terjadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1.	Kompensasi	1.298	0.771	Bebas gejala multikolinearitas
2.	Stres kerja	1.298	0.771	Bebas gejala multikolinearitas

*Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)*

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa semua variable mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji dari heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terdapat perbedaan varian-varian residual dari satu pengamatan pada pengamatan yang lain (Sugiyono 2017). Uji glejser ialah uji yang digunakan dalam pengujian heteroskedastisitas ini. Disimpulkan bahwa suatu data dikatakan terindikasi gejala heteroskedastisitas jika memiliki nilai signifikan  $< 0,05$  dan data dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas jika memiliki signifikan  $> 0,05$ , yang mana tidak terjadi heteroskedastisitas lebih baik.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1.	Kompensasi	0.076	0,05	Bebas gejala heterokedastisitas
2.	Stres Kerja	0.498	0,05	Bebas gejala heterokedastisitas

*Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)*

Berdasarkan data diatas semua variabel mempunyai nilai Sign  $> 0,05$  yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara *Knowledge Sharing*, *Human Relation* dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus analisis agresi berganda dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan:

Y : Kinerja

$\alpha$  : Alfa

$\beta_1$  : Koefisien regresi Kompensasi

$\beta_2$  : Koefisien regresi Stres Kerja

X<sub>1</sub> : Variabel Kompensasi

X<sub>2</sub> : Variabel Stres Kerja

e : Error

**Tabel 10**

**Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Keterangan	Coefficient
Constand	36.719
Kompensasi	0.482
Stres Kerja	0.235

Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 +$$

$$Y = 36.719 + 0,482 (X_1) + 0,235 (X_2)$$

### Uji T

**Tabel 11**

**Hasil Uji T**

Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sig	Kesimpulan
Kompensasi	3.201	1,670	0,05	0.002	H1 diterima
Stres Kerja	2.484	1,670	0,05	0.016	H2 diterima

Sumber : Data SPSS (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,201 > 1,670$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,002 < 0,05$ ), maka hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

b. Pengaruh variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,484 > 1,670$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,016 < 0,05$ ), maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman. Maka dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Santika et al., (2023) mengungkapkan pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian Poluakan et al., (2019) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Zakarya, Hafidz, Martaputu, (2022) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrauw.

Penelitian yang dilakukan oleh Zakarya, Hafidz, Martaputu, (2022) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrauw.

## **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), ditemukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman. Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Agustina & Aminartha, (2023) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas perhubungan kabupaten Sidenreng Rappang.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Taifik et al., (2023) mengungkapkan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor. Selanjutnya penelitian Hasyim et al., (2023) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi-Maluku.

Menurut Saina Nur (2013) “Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate” Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate.

## **6. KESIMPULAN**

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai analisis pengaruh Kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pada kantor dinas pekerjaan umum kabupaten pasaman maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama diterima.
2. Stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman, maka kesimpulannya yaitu hipotesis kedua diterima.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak instansi dan semua pihak kampus "STIE KBP" Padang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Thamrin, H., Rantau, Y., Yumarni, & Universitas Suryakencana. (2021). Stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- Tanjung, N. M., & Supriadi, M. (2017). The effect of stress on employee performance at PT Kalbe Farma. *Journal of Economics and Business*, 12(2).
- Taifik, K., Pudiastuti, E. T., Ubaidah, S., Yani, A. T., & Suryanto, D. (2023). Stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sampang. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi*, 1(1).
- Syarfi, I. W., Azhari, R., & Pratama, W. (2021). *Jelmper: Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan*, 3(2), 89–102.
- Seran, M., Sanusi, A., Manan, A., & Program Magister, S. (2020). Dampak antara kompetensi, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kontrak. *Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 4(1), 38–46.
- Septika, A. S., & Rivandi, M. (2023). Kinerja keuangan dilihat dari prespektif corporate governance dan ukuran pada perusahaan perbankan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 569-580.
- Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. A. M. A. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*.
- Rivandi, M., Zulvia, D., & Tobing, Y. E. P. L. (2024). Pengaruh komisaris independen, komite audit, dan kualitas audit terhadap financial distress pada sektor transportasi periode 2019-2022. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(5).
- Rivandi, M., & Marselia, M. (2023). Kinerja keuangan ditinjau dari struktur modal dan ukuran perusahaan di perusahaan LQ45. *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis)*, 9(2), 432-441.
- Rahmawati, W. (2019). Jenis-jenis kompensasi. 12–33.
- Rahmadia, A., & Afriyeni, A. (2024). Pengaruh citra perusahaan dan kualitas pelayanan

- terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Nagari Cabang Ujung Gading. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 01-18.
- Putri, I. E., & Afriyeni, A. (2023). Pengaruh dimensi brand equity dan brand trust terhadap loyalitas pelanggan pada produk kosmetik merek Make Over di Kota Padang. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 72-100.
- Putri Affiza, S. M. B. (2022).
- Puspitasari, I. D. (2021). Pengaruh work from home (WFH) terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi COVID-19: Studi kasus PT Jamkrindo.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22*. CV Andi Offset.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70.
- Munawar, M. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. *El-Jurnal Manajemen*.
- Monika, S. (2021). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo. 8–39.
- Mesriyani, T., & Mayliza, R. (2024). Pengaruh self-efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 21-37.
- Mayliza, R., & Gilang, G. (2024). Pengaruh knowledge sharing, human relation, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1817-1827.
- Masturoh, I., & Anggita, N. (2018).
- León, G. R., López, A. R., & Torres, V. G. (2021). *Hasibuan*, 2016.
- Latif, M., Yantu, I., & Bahsoan, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 1039–1044.
- Kurniati, H. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk. Branch Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2), 1–16.
- Jelramu, M., & Ngawang, S. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai honor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kupang. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JELBS)*, 3(1), 172–179.
- Itniwardani, I., & Afriyeni, A. (2023). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja

- pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 85-100.
- Heryanto, H. (2024). Analisis pengaruh faktor kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 667-678.
- Hasyim, I., Kamasang, J., & Serang, S. (2023). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi-Maluku. *Journal on Education*.
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *ElkombiS Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.
- Feni, F., & Mayliza, R. (2023). The influence of career development and work stress on employee performance at the Service of Population and Civil Registration (Disdukcapil) in Padang City. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 243-257.
- Fauzi, A., Rustomo, R., & Lelisa, W. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Transportasi Jakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*.
- Engel, H., & Engel, B. (2014). Paper knowledge: Toward a media history of documents. 4, 1–23.
- Eliza, Y., Apriyeni, D., Sutyem, S., & Trismiyanti, D. (2024). What factors affecting patient satisfaction?. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 3(1), 64-70.
- Eliza, Y. (2024). Analysis of factors affecting performance with work motivation as intervening at West Sumatra Shipping Polytechnic. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 3(1), 84-94.
- Desti, F. M., & Mayliza, R. (2024). The influence of third party funds and capital adequacy on the financial performance of banking companies listed on the IDX in 2018-2022. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 2993-3003.
- Delwi, A. D. (2019). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya*, July, 1–23.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*.
- Alimuddin, K. (2021). Pengaruh work from home terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19: Studi kasus pada Bank BTN. *Yumel: Journal of Management*.
- Agustina, A., & Aminartha, D. S. A. (2023). The effect of work stress and work environment on employee performance at the Transportation Service Office of Sidrap Regency.