Volume. 19 Issue 4 (2022) Pages 768-778
AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi dan Keuangan
ISSN: 0216-7743 (Print) 2528-1135 (Online)

Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai

Muh. Ferils
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammaadiyah, Mamuju.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, menggunakan metode kuantitatif pendekatan asosiatif. Penarikan sampel menggunakan *nonprobability* dengan teknik *purposive sampling* dengan 100 responden. Pengumpulan data menggunakan metode survei kuesioner kategori skala alternatif desain instrumen positif. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda, uji statistik t, uji statistik f, serta koefisien determinasi. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai *constant* 13,202, koefisien regresi kompetensi 0,243, koefisien regresi stres kerja -0,032. Hasil uji parsial kompetensi menghasilkan nilai t_{hitung} 3,587 > t_{tabel} 1,985 signifikansi 0,000. Sedangkan variabel stres kerja menunjukkan nilai t_{hitung} -0,427 < t_{tabel} 1,985 signifikansi 0,671. Pengujian simultan menunjukkan f_{hitung} 6,755 > f_{tabel} 3,090 signifikansi 0,002. Pengujian koefisien determinasi menunjukkan sumbangsi variabel kompetensi 11,9% > stres kerja 0,3%, dengan nilai *R Square* 12,2%. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai, dan kompetensi berkontribusi lebih dominan dari pada stres kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Kata kunci: Kompetensi; stres kerja; kinerja pegawai

Competence and work stress effect on the performance of dprd secretariat employees

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of competence and work stress on the performance of the employees of the DPRD Secretariat of West Sulawesi Province, using a quantitative method with an associative approach. Sampling using nonprobability with purposive sampling technique with 100 respondents. Collecting data using a questionnaire survey method with an alternative scale category of positive instrument design. Hypothesis testing using multiple linear regression, t statistic test, f statistic test, and coefficient of determination. The results of multiple regression analysis showed a constant of 13,202, a competence regression coefficient of 0.243, a work stress regression coefficient of -0.032. The results of the partial competency test resulted in a t_{count} 3.587 > $t\text{-}_{table}$ 1.985, a significance of 0.000. While the work stress variable shows a t_{count} -0.427 <$t\text{-}_{table}$ 1.985, a significance of 0.671. Simultaneous testing shows f_{count} 6,755 > f_{table} 3,090 significance 0,002. Testing the coefficient of determination shows the contribution of the competence variable 11.9% > work stress 0.3%, with an model summary R Square 12.2%. The results of the study show that competence has a positive and significant effect on employee performance, work stress has no effect on employee performance, competence and work stress have a simultaneous effect on employee performance, and competence contributes more dominantly than work stress on employee performance at the DPRD Secretariat of West Sulawesi Province.

Key words: *Competence; job stress; employee performance*

Copyright © 2022 Muh. Ferils
✉ Corresponding Author
Email Address: muh.ferils89@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam rangka pencapaian visi Indonesia emas tahun 2045, pondasi utama yang dipersiapkan pemerintah adalah pembangunan sumber daya manusia. Fokus pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintahan merujuk pada pencapaian sasaran kerja atau berbasis kinerja, hal ini terimplementasi melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil lalu dikuatkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pengukuran kinerja ini dilakukan untuk menilai berhasil tidaknya pelaksanaan program ataupun kebijakan sesuai dengan sasaran kerja yang berorientasi pada pencapaian visi dan misi instansi. Menurut Fahmi (2021:226), kinerja merupakan pencapaian akhir dari organisasi, baik itu organisasi yang berkarakteristik orientasi pada pendapatan maupun berkarekteristik tidak berorientasi pada pendapatan yang dihasillkan pada rentang waktu yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi sangatlah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sejalan dengan hal tersebut maka setiap instansi dituntut untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawainya melalui pengembangan kompetensi. Kompetensi yang tinggi secara kompetitif akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan pegawai, kinerja pegawai yang tinggi juga pastinya akan berpengaruh kepada kinerja organisasi secara menyeluruh.

Menurut Amstrong dalam Priansa (2017:253), kompetensi adalah "kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan". Menurut Edison, dkk (2018:140), kompetensi merupakan "kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap". Merujuk definisi sebelumnya disimpulkan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja, berupa keunggulan yang kompetitif diperoleh dari pengamatan, pembelajaran, pelatihan, serta pengalaman kemudian direduksi menjadi karakter seseorang berupa sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan yang dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal, efisien, serta efektif sesuai yang diharapakan.

Fenomena yang terjadi saat ini khususnya pada lingkup birokrasi pemerintahan, terdapat beberapa Aparatur Sipil Negara yang kurang memiliki kompetensi, hal ini terlihat dari beberapa instansi pemerintahan masih mengandalkan pegawai honorer untuk menyelesaikan pekerjaan teknis padahal Aparatur Sipil Negara haruslah memiliki kompetensi yang memadai, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang menjelaskan kompetensi PNS ada tiga jenis yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Lebih lanjut dijelaskan dalam "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, Pasal 1 ayat 1" indikator kompetensi ASN terdiri atas Pengetahuan, Keterampilan, serta Perilaku.

Selain kompetensi, faktor penghambat kinerja pegawai adalah beban kerja yang berlebihan yang berpotensi menyebabkan seseorang stres dalam bekerja. Pradigma perubahan lingkungan kerja pegawai mulai bergeser, dari yang dahulu melaksanakan tugas pekerjaan dikantor, kini beralih mengerjakan pekerjaan kantor dari rumah, dulunya pekerjaan dikerjakan secara kolektif kini mulai beralih menjadi pekerjaan dilakukan secara individu atau secara mandiri. Hal tersebut tentunya mengakibatkan kondisi psikologis seseorang akan terganggu karena kurangnya semangat dalam bekerja, timbulnya kebosanan dalam bekerja, serta merasa beban kerja semakin berat karena pekerjaan harus diselesaikan secara mandiri. kondisi ini pastinya akan memicu seseorang merasakan stres dalam bekerja. Stres kerja ini sangat erat kaitannya dengan perubahan perilaku, kondisi fisik, serta keadaan psikologis pegawai. Ketika stres kerja menyelimuti pegawai, maka otomatis akan terjadi penurunan produktifitas dalam bekerja yang akibatnya hasil kerja yang diharapkan menjadi kurang optimal.

Menurut Badu & Djafri (2017:107), stres kerja merupakan "suatu kondisi psikofisik yang dirasakan seseorang karena adanya ketidakmampuan menyeimbangkan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah beban berat dalam melaksanakan pekerjaannya, keadaan tersebut mempengaruhi kemampuan pola pikir dan tingkah lakunya didalam melakukan pekerjaannya, akibatnya pekerjaannya tidak terlaksana dengan baik dan tujuan yang hendak ia capai dalam pekerjaannya menjadi terhambat". Menurut Supomo & Nurhayati (2018:145), menyimpulkan stres kerja

adalah "suatu kondisi rangsangan psikologis seorang pegawai yang tidak mampu diolah atau diselesaikan sendiri karna merasa beban kerja berlebih sehingga memengaruhi kemampuan pola pikir dan tingkah lakunya didalam melakukan pekerjaan. Dari definisi sebelumnya, dipahami bahwa "stres kerja ialah suatu keadaan berupa kegelisahan yang memengaruhi kondisi psikologis pegawai karena adanya perasaan tekanan tinggi, sehingga mengakibatkan seorang pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas secara maksimal, keadaan ini berdampak pada kondisi fisik dan psikisnya sehingga mempengaruhi pikiran dan emosinya didalam bekerja. Sementara itu Robbins & Judge (2018:124), berpandangan faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya faktor pimpinan organisasi, faktor lingkungan sosial, serta faktor individu pegawai. Lebih lanjut Hasibuan (2020:204), menyatakan indikator stres kerja antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, komunikasi, otoritas kerja.

Penelitian ini diselenggarakan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Barat, hasil pengamatan menunjukkan beberapa pekerjaan teknis dibebankan kepada tenaga honorer, beberapa pegawai yang mengacuhkan pekerjaan karena berpikir pekerjaanya bisa diselesaikan oleh pegawai lainnya serta belum dijalankannya prinsip *the right man in the right place*, hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi ASN belum sepenuhnya di implementasikan. Selanjutnya diperoleh juga informasi pada objek penelitian beban kerja terbilang tinggi karena salah satu tugas Sekretariat DPRD mendukung pelaksanaan tugas Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, sehingga terkadang waktu kerjanya sampai larut malam menyesuaikan agenda Anggota DPRD, karena salah satu tupoksinya memfasilitasi rapat anggota DPRD sehingga waktu kerja terkadang berlebih, adanya pelimpahan tugas secara tiba-tiba dan harus segera diselesaikan dalam waktu singkat membuat pegawai stres dalam bekerja.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei yakni "penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur pengumpulan data yang pokok" Singarimbun & Effendi dalam Sinambela, L.P., & Sinambela S (2021:118). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan asosiatif dengan tujuan mengetahui pengaruh dua variabel yang dihubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain" Sinambela, L.P., & Sinambela S (2021:20). Penelitian ini diselenggarakan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, estimasi pelaksanaannya lebih kurang 2 bulan, mulai bulan Juli sampai September 2022.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan "objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" Sinambela, L.P., & Sinambela S (2021:158). Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh sumber daya manusia yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, yang terbagi dua karakteristik yakni ASN 100 orang dan PTT/Honorer 240 orang, maka Populasi penelitian 340 orang pegawai.

Sampel adalah "subkelompok dari elemen dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam suatu penelitian" Malhotra dalam Sinambela, L.P., & Sinambela S (2021:160). Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah sejumlah populasi yang dianggap dapat berkontribusi sesuai dengan ciri-ciri yang dibutuhkan variabel penelitian. Prosedur penentuan sampel menggunakan *Nonprobability* dengan teknik *Purposive Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah hanya pegawai yang berstatus ASN dengan jumlah sampel 100 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh literatur berupa informasi yang digunakan dalam penelitian serta mengukur variabel penelitian. Untuk melengkapi proses kegiatan penelitian, diperlukanlah adanya data ataupun informasi akurat. Dalam proses pengumpulan data penulis akan melakukan observasi serta *survei intersep* yakni "survei dijalankan dengan meminta kesediaan responden meluangkan waktu berpartisipasi sejenak mengisi kuesioner untuk memperoleh data primer yang dibutuhkan dalam pengolaan data" Sinambela, L.P., & Sinambela S (2021:205).

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) "Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut". Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (r_{hitung} dengan r_{tabel}). Untuk menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ butir pernyataan variabel dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ butir pernyataan variabel dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), "Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kosntruk". Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika koefisien *Cronbach's Alfa* > 0,60 variabel dinyatakan reliabel

Jika koefisien *Cronbach's Alfa* > 0,60 variabel dinyatakan tidak reliabel

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda, Model regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) Pada regresi berganda variabel X yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel Y, Jumlahnya lebih dari satu.

Persamaan regresi berganda: $Y=\alpha+ \beta_1X_1+ \beta_2X_2 +e$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Pegawai
α	=	*Constant*
β_1X_1	=	*Coefficients Regresi* Kompetensi
β_2X_2	=	*Coefficients Regresi* Stres Kerja
e	=	*error*

Uji Hipotesis Penelitian

Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2018:179), "Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen". Pengujian secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan Nilai $t_{tabel.}$ Untuk mengetahui nilai t_{hitung} dengan melihat hasil analisis regresi *coefficients*[a], sedangkan untuk mengetahui nilai $t_{tabel,}$ langkah yang dilakukan adalah menetukan derajat kebebasan atau *degree of freedom*, menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Setelah itu mencari pada tabel distribusi t.

Persamaan rumus $t_{tabel} = a/2 ; N – K – 1$

Keterangan:

a	=	Tingkat Signifikansi
N	=	Jumlah Sampel
K	=	Jumlah variabel independen

Kriteria pengambilan keputusan pengaruh uji parsial:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dinyatakan berpengaruh parsial

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dinyatakan tidak berpengaruh parsial

Kriteria pengambilan keputusan signifikansi

Jika sig > 0,05 dinyatakan signifikan

Jika sig < 0,05 dinyatakan tidak signifikan

Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018:179), uji pengaruh bersama-sama *(joint)* digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau *joint* mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Pengujian hipotesis secara simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan nilai $f_{tabel.}$ Nilai f_{hitung} dilihat dari hasil analisis regresi *anova*^{a}. untuk mengetahui nilai f_{tabel}, terlebih dahulu menentukan lalu penentuan DF1 (numerator atau penyebut) dan penentuan DF2 (denumerator atau pembilang).

Persamaan rumus f_{tabel} = DF1 ; K – 1

DF2 ; N – K
Keterangan:
N = Jumlah Sampel
K = Jumlah variabel independen
Kriteria pengambilan keputusan pengaruh uji simultan:
Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dinyatakan berpengaruh simultan
Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dinyatakan tidak berpengaruh simultan
Kriteria pengambilan keputusan signifikansi
Jika sig > 0,05 dinyatakan signifikan
Jika sig < 0,05 dinyatakan tidak signifikan

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018:179), "koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi, dengan kata lain pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen". Pengujian Koefisien Determinasi Parsial dilakukan dengan tujuan mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Koefisien determinasi parsial menunjukan variabel mana yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi secara parsial diuji menggunakan persamaan rumus: R^2 = *coefficients beta* X *coefficients correlations zero-order* X 100. Sedangkan pengujian koefisien determinasi secara simultan dilakukan dengan tujuan memberikan proporsi atau presentase variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi secara simultan dilihat dari *output* SPSS *Model Summary* pada kolom *R Square* X 100. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1, Nilai R^2 yang mendekati 0 mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati 1, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi *bivariate* atau $r_{hitung,}$ yang dibandingakn distribusi tabel *Product Moment* atau $r_{tabel.}$ Probabilitas signifikansi yang digunakan pada penelitian ini 5% atau 0,05. Untuk mengetahui hasil analisis korelasi *Bivariate* dengan melihat *Output Pearson Correlation*. Sedangkan untuk mengetahui hasil tabel *Product Moment* terlebih dahulu yang harus diketahui adalah *Degree off Freedom.*
Persamaan rumus *degree of freedom:*
df = N – 2
df = 100 - 2
= 98

Hasil yang diperoleh dari *product moment* (r_{tabel}) dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,05 adalah 0,197.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir Pernyataan	*Pearson Correlation*	*Product Moment*	Keterangan
Kompetensi (X1)	Pernyataan 1	0,576	0,197	Valid
	Pernyataan 2	0,605	0,197	Valid
	Pernyataan 3	0,615	0,197	Valid
	Pernyataan 4	0,639	0,197	Valid
	Pernyataan 5	0,582	0,197	Valid
	Pernyataan 6	0,645	0,197	Valid
	Pernyataan 7	0,602	0,197	Valid
	Pernyataan 8	0,214	0,197	Valid
Stress Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,621	0,197	Valid
	Pernyataan 2	0,671	0,197	Valid
	Pernyataan 3	0,627	0,197	Valid
	Pernyataan 4	0,770	0,197	Valid
	Pernyataan 5	0,561	0,197	Valid
	Pernyataan 6	0,352	0,197	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,304	0,197	Valid
	Pernyataan 2	0,520	0,197	Valid
	Pernyataan 3	0,821	0,197	Valid
	Pernyataan 4	0,668	0,197	Valid
	Pernyataan 5	0,744	0,197	Valid

Hasil pengujian validitas tabel 1, menunjukkan tiap butir pernyataan variabel independent dan variabel dependent memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya seluruh instrument yang diajukan memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi pernyataan dalam tiap butir indikator variabel yang diajukan dalam kuesioner. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel, konsisten atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	*N of items*	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Kompetensi (X1)	8 Item	0,681	Reliabel
Stress Kerja (X2)	6 Item	0,644	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5 Item	0,623	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas tabel 2 menunjukkan seluruh item pernyataan variabel independent dan variabel dependent memiliki nilai *cronbach's alpha > 0,60* sehingga dinyatakan semua variabel yang diajukan terbilang handal dan konsisten.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear

Pengujian Regresi Linear Berganda dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji keeratan hubungan variabel independent terhadap variabel dependent. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Software* IBM SPSS *(Statistical Package for Social Science)* versi 24. Uraian hasil pengolahan data persamaan regresi linear berganda pada penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13,202	2,969		4,446	0,000			
	Kompetensi	0,243	0,068	0,343	3,587	0,001	0,347	0,342	0,341
	Stress Kerja	-0,032	0,076	-0,041	-0,427	0,671	-0,076	-0,043	-0,041

a. Dependent Variable: *Kinerja Pegawai*

Berdasarkan tabel 3, terkait koefisien regresi linear berganda luaran dari program IBM SPSS versi 24, diperoleh persamaan regresi linear berganda: **Y = 13,202 + 0,243 + -0,032 + e**

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai Constant (a) sebesar 13,202 atau keadaan saat variabel kinerja pegawai (Y) belum mendapat pengaruh dari oleh variabel lain, artinya jika tidak terjadi perubahan dari variabel kompetensi dan stres kerja, maka nilai Kinerja Pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat sebesar 13,202;

Coefficients Regresi Kompetensi dengan arah positif sebesar 0,243. Artinya ketika pegawai memiliki kompetensi yang baik maka kinerja pegawai semakin meningkat pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan;

Coefficients Regresi Stress Kerja dengan arah negatif sebesar -0,032. Artinya ketika pegawai mengalami stres kerja maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dengan asumsi variabel lain kondisi konstan.

Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial (uji statistik t)

Pengujian secara parsial dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara individu variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusannya dengan cara membandingkan nilai t_{tabel} dengan nilai $t_{hitung.}$ taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05.

Nilai t_{tabel} = a/2 ; N – K – 1
0,05/2 ; 100 – 2 – 1
0,025 ; 97
t_{tabel} = 1,985

Hasil pengujian secara parsial hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat

H_1 = Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat

Tabel 4.
Hasil Pengujian Hipotesis Pertama
Coefficients[a]

	N i l a i			
Model	B	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel}
Kompetensi (X1)	0,243	3,587	0,001	1,985

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial tabel 4, menunjukkan Nilai *Coefficients Regresi* dengan arah positif sebesar 0,243 Nilai t_{hitung} 3,587 > t_{tabel} 1,985 maknanya berpengaruh, nilai Sig 0,001 < 0,05 dimaknai signifikan. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan "Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat" maka persepsi awal peneliti terbukti, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Hipotesis pertama dalam penelitian ini Diterima.

Hasil pengujian secara parsial hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat

H_2 = Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat

Tabel 5.
Hasil Pengujian Hipotesis Kedua
Coefficients[a]

	N i l a i			
Model	B	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel}
Stress Kerja (X2)	-0,032	-0,427	0,671	1,985

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial tabel 4, menunjukkan Nilai *Coefficients Regresi* dengan arah negatif sebesar -0,032 Nilai t_{hitung} -0,427 < t_{tabel} 1,985 maknanya tidak berpengaruh, nilai Sig 0,671 > 0,05 dimaknai tidak signifikan. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan "Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat". maka persepsi awal peneliti tidak terbukti, dengan kata lain H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang berarti Hipotesis kedua dalam penelitian ini Ditolak.

Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan (uji statistik f)

Pengujian statistik secara simultan atau pengujian secara serempak dilakukan dengan tujuan menggambarkan semua kemampuan variabel independent dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Kriteria pengujian hipotesis secara simultan ini dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan $f_{tabel.}$ taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05.

Nilai f_{tabel} = DF1 = K - 1
DF2 = N - K
= 3 - 1
= 100 - 3
= 2
= 97
Nilai f_{tabel} = 3,090

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Kompetensi dan Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat

H_3 = Kompetensi dan Stress Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga
ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,458	2	34,729	6,755	0,002[b]
	Residual	498,732	97	5,142		
	Total	568,190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Stres Kerja

Hasil pengujian serempak/simultan kompetensi dan stress kerja pada tabel 6, menunjukkan Nilai F_{hitung} 6,755 > F_{tabel} 3,090 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. hal tersebut menjawab persepsi awal peneliti "Kompetensi dan Stress Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat", dengan kata lain H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti Hipotesis ketiga dalam penelitian ini Diterima.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dengan kata lain menunjukkan besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependent

Tabel 7.
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) secara parsial
Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations	Determinasi (R^2)	Persentase%
		Beta	Zero-order		
X1	Kompetensi	0,343	0,347	0,119	11,9%
X2	Stress Kerja	-0,041	-0,076	0,003	0,3%

Dari hasil pengujian *coefficients determinasi (R^2)* secara parsial tabel 7, menunjukkan nilai *coefficients determinasi* variabel Kompetensi sebesar 11,9% dan variabel Stress Kerja sebesar 0,3%, hal tersebut menunjukkan "Kompetensi memiliki kontribusi lebih dominan dari pada Stress Kerja terhadap

Kinerja Pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat".Hasil pengujian ini memiliki makna Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini Diterima.

Tabel 8.
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) secara simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,350[a]	0,122	0,104	2,268

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Dari hasil pengujian *coefficients determinasi (R^2)* secara simultan tabel 8, menunjukkan nilai *coefficients determinasi* variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent sebesar 0,122. Artinya kontribusi secara serempak antara kompetensi dan stres kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat terbilang lemah di angka 12,2%. sisanya sebesar 87,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Fitrahnya manusia tercipta berbeda tidak ada yang sama, tinggal bagaimana mereka mengelola diri dan mengambil sikap untuk mengasah keterampilan dan kemampuan dalam bekerja, hal ini di namakan kompetensi. Kompetensi sangat erat kaitannya dengan pengetahuan, keterampilan, sikap, peran, serta tanggung jawab oleh sebab itu untuk membangun kompetensi dibutuhkan peran aktif seluruh pihak yang berkepentingan didalam suatu organisasi. Berdasarkan pengamatan beberapa pekerjaan teknis dibebankan kepada tenaga honorer, sebahagian pegawai mengacuhkan pekerjaan karena berpikir pekerjaanya bisa diselesaikan orang lain serta prinsip *the right man in the right place* belum sepenuhnya diterapkan, hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi ASN masih kurang pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Menurut Edison, dkk (2018:140), kompetensi adalah Kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap". Hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} 3,587 > t_{tabel} 1,985, *coefficients regresi* dengan arah positif dengan nilai 0,243 serta nilai signifikansi 0,001 > 0,05. Hal tersebut diinterpretasikan "Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat". Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan Manik & Syafrina (2018), yang menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Serta penelitian Ratnaningsih & Rahman (2021), yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Biro Pengembangan Operasi Mabes Polri Jakarta.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam bekerja tentu dalam angannya selalu mendambakan pekerjaan yang menyenangkan agar menghasilkan rasa puas dalam bekerja, namun kenyataannya saat beban kerja yang diberikan kepadanya melebihi pengharapannya maka akan terasa sulit serta membosankan dan mengalami kejenuhan bekerja yang berpotensi hilangnya kegairahan bekerja sehingga menghasilkan stres kerja. Sama halnya pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju intensitas beban kerja terbilang tinggi dalam hal pendampingan pelaksanaan tugas Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, sehingga terkadang waktu kerjanya sampai larut malam menyesuaikan agenda Anggota DPRD, karena salah satu tupoksinya memfasilitasi rapat anggota DPRD sehingga waktu kerja terkadang berlebih, adanya pelimpahan tugas secara tiba-tiba dan harus segera diselesaikan dalam waktu singkat membuat pegawai stres dalam bekerja. Menurut Yusuf & Faruq (2021:117), "stres kerja ialah suatu keadaan berupa kegelisahan yang memengaruhi kondisi psikologis pegawai karena adanya perasaan tekanan tinggi dari pekerjaan, sehingga mengakibatkan seorang pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas secara maksimal, keadaan ini berdampak pada kondisi fisik dan psikisnya sehingga mempengaruhi pikiran dan emosinya didalam bekerja". Hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} -0,427 < nilai t_{tabel} 1,985, *coefficients regresi* dengan arah negatif dengan nilai -0,032, serta nilai signifikansi 0,671 > 0,05. Hal tersebut mengidentifikasi stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Massie, Areros, & Rumawas (2018), yang menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Namun

tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husain (2019), yang menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

SIMPULAN

Hasil analisis pengolaan data menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, hal tersebut membuktikan asumsi awal peneliti dan dinyatakan hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan Stress Kerja berpengaruh negatig terhadap Kinerja Pegawai Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, hal tersebut menunjukkan bahwa asumsi awal peneliti tidak tepat artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Selanjutnya merujuk hasil analisis *coefficients determinasi* secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi memiliki kontribusi dominan dibanding stress kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, hal tersebut membuktikan asumsi peneliti sehingga dimaknai hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Penelitian yang diselenggarakan ini masih bersifat umum, karena masih terdapat beberapa faktor atau variabel lain yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, hal tersebut terihat dari hasil pengujian *coefficients determinasi* (R^2) secara simultan, menunjukkan nilai kompetensi dan stres kerja secara serempak memiliki pengaruh lemah terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekeratiat DPRD Provinsi Sulawesi Barat yakni pada angka 12,2% ini menunjukkan masih ada 87,8% faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak diuji dalam penelitian ini. Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada instansi ini diharapkan meneliti variabel lain yang tidak tertuang dalam penelitian ini. Serta untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sama pada objek yang berbeda disarankan menjadikan penelitian ini sebagai rujukan penelitian yang bisa dijadikan referensi penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Badu, Q. S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Ideas Publishing.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. CV. Alfabeta.

Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Husain, H. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *15*(1), 1–6.

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Centre Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *6*(2), 41–49.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta.

Ratnaningsih, T., & Rahman, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta. *Jurnal Arastirma*, *1*(1), 151–164.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (Perilaku Keorganisasian)*. Salemba Empat.

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Yrama Widya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Yusuf, M., & Faruq, M. S. S. A. (2021). *Manajemen Konflik dan Stress (Orientasi dalam Organisasi)*. Wade Group.