

Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Ilhamsyah¹, Agus Mulyani², Akila³, Heryati⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Palembang, ilhamsyahcakep2015@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Palembang, agusmulyani008@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Palembang, akilaali62@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Palembang, yatiheryati67@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh stres kerja, kompensasi, motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, komitmen organisasi pada Kantor Camat Kabupaten Muko Muko Bengkulu Utara. Teknis analisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, uji t, uji F, uji koefisien determinan dan analisis korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 34 pegawai sedangkan sampel penelitian sejumlah 34 responden dengan teknik sensus. Nilai R^2 total sebesar 0,926 dapat diartikan bahwa variabel Kinerja Pegawai di Kantor Camat Muko Muko dijelaskan oleh variabel stress kerja, kompensasi, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi bernilai 92,6%. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan kerja untuk variabel stres kerja, kompensasi, motivasi adalah tidak efektif, sedangkan budaya organisasi efektif. Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi untuk variabel kompensasi, motivasi adalah tidak efektif, sedangkan stres kerja, budaya organisasi efektif.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

The purpose of the study was to empirically determine and analyze the influence of work stress, compensation, motivation, organizational culture on employee performance through job satisfaction, organizational commitment at the Muko Muko District Office, North Bengkulu. The analysis technique used validity test, reliability test, linearity test, regression analysis, path analysis, t test, F test, determinant coefficient test and correlation analysis. The population in this study was 34 employees while the research sample was 34 respondents with census techniques. The total R^2 value of 0.926 can be interpreted that the Employee Performance variable at the Muko Muko Sub-district Office is explained by the variables of work stress, compensation, competence, motivation, job satisfaction and organizational commitment with a value of 92.6%. The results of the path analysis indicate that the use of the intervening variable of job satisfaction for the variables of work stress, compensation, motivation is ineffective, while organizational culture is effective. The use of the intervening variable of organizational commitment for the variables of compensation, motivation is ineffective, while work stress, organizational culture is effective.

Keywords : Employee Performance, Work Stres, Compensation, Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitmen.

A. PENDAHULUAN

Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan cemas, dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stress kerja. Kinerja SDM sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi dengan adanya kinerja yang maksimal akan menghasilkan kualitas yang maksimal.

Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian

berkaitan dengan variabel stress kerja yang merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi dengan lingkungan. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak seperti dijelaskan pada hukum Yerkes Podson yang menyatakan bahwa hubungan antara stress dengan kinerja seperti huruf U terbalik (Masud, 2017:20). Hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kinerja mereka (Handoko, 2017:71). Oleh karena itu mekanisme peraturan dan pemberian kompensasi yang tepat nantinya mampu memberikan kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak kepada peningkatan kerja mereka. Sejalan dengan kondisi tersebut maka dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja diantaranya stres kerja, penurunan semangat kerja dan penurunan kinerja. Karakteristik berupa beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, bekerja lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan, kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung, pekerjaan yang monoton, berulang ulang dan tidak variatif, hal ini memungkinkan pegawai bisa stres yang berdampak buruk bukan berdampak positif terhadap kinerja sehingga usaha pencapaian kinerja pegawai bisa terganggu. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari karakteristiknya (Robbins, 2014:89). Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda satu dengan yang lain. Sedangkan motivasi merupakan proses sebagai langkah awal seorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik adalah sesuatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi maka akan terwakili oleh individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi.

Menurut Khan, (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai menjadi kunci bagi instansi dalam meraih keberhasilan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Banyak cara dan strategi yang dilakukan instansi untuk terus menjaga kinerja pegawainya seperti memberi pelatihan untuk meningkatkan skill dan ability pegawai, menyediakan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan lain sebagainya (Osman, 2016). Dengan demikian seorang pegawai dikatakan berhasil dalam tugasnya apabila seorang pegawai itu sendiri telah mencapai hasil kerja yang diharapkan atau yang menjadi tujuan organisasi atau instansi yang terkait. Jadi kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan organisasi. Sementara itu dalam tataran akademis telah banyak penelitian untuk menguji dan menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di antaranya yaitu, stress kerja, kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi.

Budaya memiliki pengaruh penting dalam perkembangan dunia bisnis di Indonesia. Karena keanekaragaman budaya yang terdapat di Indonesia. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Selain kompensasi dan budaya organisasi kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja setiap pegawai. Motivasi diartikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat

menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik. Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hasbullah (2011), Harahap (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti (2013) dan Nahdluddin (2015) menghasilkan tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai. Adanya perbedaan dari hasil penelitian tersebut menjadi dasar bagi penelitian untuk menguji kembali keterkaitan antara dua variabel tersebut.

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadikan masukan bagi Ibu Camat di Desa Muko muko Bengkulu Utara dalam meningkatkan Kinerja Pegawai semakin baik.

B. KAJIAN TEORI

Uji Normalitas Data, uji normalitas digunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak, Alqifari (2016:123). Untuk mengetahui apakah data-data, variabel independent dan dependent mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Menurut Riadi (2016:168) Data terdistribusi normal dalam model regresi dilihat dengan Komlogorof Smirnov Test I, dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Alqifari (2016:137), bahwa pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika data membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas = 0. Multikolinieritas dapat dilihat dari (a) nilai toleransi dan lawannya (b) Variance Inflation Factor (VIP). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Menurut Alqifari (2016:142), dasar acuannya jika nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka, disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. (Sugiyono, 2017:6).

Data Penelitian Jenis Data



Penelitian ini menggunakan data *Cross Section*, data *cross section* merupakan data yang dikumpulkan pada suatu waktu tertentu untuk menggambarkan keadaan dan kegiatan tersebut. (Sugiyono, 2017:23).

Sumber Data

Sumber data adalah semua bahan dan materi yang dapat diolah lebih lanjut dalam sebuah penelitian, yang terdiri atas data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut:

a) **Data Primer**

Adalah data yang didapat peneliti dari sumber pertama baik individu/perorangan berupa jawaban responden dari pengisian kuesioner yang disebarkan.

b) **Data Sekunder**

Adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh orang lain. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dengan menyebarkan kuesioner. Data sekunder berupa data pegawai di Kantor Camat Kabupaten Muko-muko Bengkulu Utara.

Skala Pengukuran

Kategori skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran didasarkan beberapa karakteristik yang dimiliki oleh setiap peristiwa. (Sugiyono, 2017:132).

Variabel Penelitian

Untuk menjelaskan indikator-indikator penelitian dari variabel bebas (*independent*) terdiri dari Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3) dan Budaya Organisasi (X_4) sebagai variabel bebas. Dan Kepuasan kerja (Y_1X_5) dan Komitmen Organisasi (Y_2X_6) serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:115) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Camat Kabupaten Muko-muko Bengkulu Utara. Penelitian ini merupakan penelitian dengan sensus. Data yang diunakan adalah data primer dengan mengambil sampel seluruh populasi sebanyak 34 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:402) teknik pengumpulan data dilihat dari segi cara, dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan, yang pengamatan menggunakan data yang akan dianalisis.
2. Wawancara, dilakukan dengan bertanya langsung kepada pegawai di Kantor Camat Kabupaten Muko-muko Bengkulu Utara.

3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang disebarakan bersifat tertutup, setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawabannya yang dianggap sesuai dengan pertanyaan.
4. Dokumentasi (*Field note*), dilakukan dengan cara melihat dan mempelajari objek penelitian.

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:177). Semakin tinggi akurasi suatu alat ukur, maka alat ukur tersebut semakin mengenai sasaran, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Product Moment* (Riduwan, 2012:109) dengan kaidah sebagai berikut:
 - a) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ *product moment*, berarti data tersebut valid.
 - b) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ *product moment*, berarti data tersebut tidak valid.
2. Uji Reliabilitas Instrumen, adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran berulang kali terhadap gejala dan alat ukur yang sama (Sugiyono, 2017:183). Pengujian reliabilitas instrumen dianalisis dengan metode alpha cronbach. Apabila Alpha Cronbach > standar 0,70 maka instrument dinyatakan reliabel (Riduwan, 2012, :99).

Model Analisis

Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisin determinasi. Analisis regresi jalur adalah merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan dan signifikasi hubungan sebab akibat. Hubungan kausalitas akan digunakan analisis jalur dan intervening. Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi ditempatkan sebagai variabel intervening untuk variabel stress kerja, kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel tidak bebas (Y) sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_1 \quad \text{Persamaan I}$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_1 \quad \text{Persamaan II}$$

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e_2 \quad \text{Persamaan III}$$

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen

Hasil Pengujian Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₁)

Item Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel n = 34	Kesimpulan
X2.1	0,488	0,361	Valid
X2.2	0,391	0,361	Valid



X2.3	0,449	0,361	Valid
X2.4	0,403	0,361	Valid
X2.5	0,581	0,361	Valid
X2.6	0,543	0,361	Valid
X2.7	0,475	0,361	Valid
X2.8	0,442	0,361	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Item Indikator	Corrected Item- Total Correlation	r Tabel n = 34	Kesimpulan
X2.1	0,530	0,361	Valid
X2.2	0,408	0,361	Valid
X2.3	0,488	0,361	Valid
X2.4	0,548	0,361	Valid
X2.5	0,477	0,361	Valid
X2.6	0,606	0,361	Valid
X2.7	0,606	0,361	Valid
X2.8	0,442	0,361	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₃)

Item Indikator	Corrected Item- Total Correlation	r Tabel n = 34	Kesimpulan
X2.1	0,488	0,361	Valid
X2.2	0,548	0,361	Valid
X2.3	0,477	0,361	Valid
X2.4	0,606	0,361	Valid
X2.5	0,606	0,361	Valid
X2.6	0,606	0,361	Valid
X2.7	0,606	0,361	Valid
X2.8	0,442	0,361	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₄)

Item Indikator	Corrected Item- Total Correlation	r Tabel n = 34	Kesimpulan
X2.1	0,443	0,361	Valid
X2.2	0,476	0,361	Valid
X2.3	0,477	0,361	Valid
X2.4	0,505	0,361	Valid
X2.5	0,606	0,361	Valid
X2.6	0,606	0,361	Valid
X2.7	0,440	0,361	Valid
X2.8	0,442	0,361	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

Item Indikator	Corrected Total Correlation	Item- r Tabel n = 34	Kesimpulan
Y.1	0,383	0,361	Valid
Y.2	0,442	0,361	Valid
Y.3	0,452	0,361	Valid
Y.4	0,487	0,361	Valid
Y.5	0,462	0,361	Valid
Y.6	0,545	0,361	Valid
Y.7	0,414	0,361	Valid
Y.8	0,411	0,361	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y₂)

Item Indikator	Corrected Total Correlation	Item- r Tabel n = 34	Kesimpulan
Y.1	0,485	0,361	Valid
Y.2	0,433	0,361	Valid
Y.3	0,452	0,361	Valid
Y.4	0,487	0,361	Valid
Y.5	0,462	0,361	Valid
Y.6	0,545	0,361	Valid
Y.7	0,414	0,361	Valid
Y.8	0,411	0,361	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Indikator	Corrected Total Correlation	Item- r Tabel n = 34	Kesimpulan
Y.1	0,498	0,361	Valid
Y.2	0,442	0,361	Valid
Y.3	0,452	0,361	Valid
Y.4	0,487	0,361	Valid
Y.5	0,462	0,361	Valid
Y.6	0,445	0,361	Valid
Y.7	0,414	0,361	Valid
Y.8	0,450	0,361	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Hasil Pengujian Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
1	Stres Kerja(X ₁)	0,793	0,70	Reliabel
2	Kompensasi (X ₂)	0,807	0,70	Reliabel
3	Motivasi (X ₃)	0,875	0,70	Reliabel
4	Budaya Organisasi (X ₄)	0,805	0,70	Reliabel
5	Kepuasan Kerja(Y ₁)	0,747	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil perhitungan SPSS



Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
1	Stres Kerja (X ₁)	0,855	0,70	Reliabel
2	Kompensasi (X ₂)	0,880	0,70	Reliabel
3	Motivasi (X ₃)	0,890	0,70	Reliabel
4	Budaya Organisasi (X ₄)	0,805	0,70	Reliabel
5	Komitmen Organisasi (Y ₂)	0,847	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil perhitungan SPSS**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
1	Stres Kerja (X ₁)	0,865	0,70	Reliabel
2	Kompensasi (X ₂)	0,817	0,70	Reliabel
3	Motivasi (X ₃)	0,825	0,70	Reliabel
4	Budaya Organisasi (X ₄)	0,839	0,70	Reliabel
5	Kepuasan Kerja (X ₅)	0,840	0,70	Reliabel
6	Komitmen Organisasi (X ₆)	0,805	0,70	Reliabel
7	Kinerja Pegawai(Y)	0,875	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil perhitungan SPSS**Deskriptif Statistik Data****Hasil Deskriptif Statistik Data Penelitian**

Stres Kerja	Kompensasi	Motivasi	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai
34	34	34	34	34	34	34
0	0	0	0	0	0	0
2,84663	2,79573	2,40663	2,84663	2,79573	2,40663	2,40663
0,055586	0,055150	0,053051	0,055586	0,055150	0,053051	0,053051
2,83000	2,77000	2,38000	2,83000	2,77000	2,38000	2,38000
2,100	2,950	2,060 ^a	2,100	2,950	2,060 ^a	2,060 ^a
0,524393	0,520288	0,500479	0,524393	0,520288	0,500479	0,500479
0,275	0,271	0,250	0,275	0,271	0,250	0,250
0,233	0,150	0,147	0,233	0,150	0,147	0,147
0,255	0,255	0,255	0,255	0,255	0,255	0,255
- 0,873	- 0,214	- 0,376	- 0,873	- 0,214	- 0,376	- 0,376
0,506	0,506	0,506	0,506	0,506	0,506	0,506
2,230	2,400	2,210	2,230	2,400	2,210	2,210
1,840	1,660	1,350	1,840	1,660	1,350	1,350
4,070	4,060	3,560	4,070	4,060	3,560	3,560
253,350	248,820	214,190	253,350	248,820	214,190	214,190

Karakteristik Responden**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
1	Laki-laki	19	56%
2	Perempuan	15	44%
	Total	34	100

Sumber:Hasil Olah Data

Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Rentang Usia Responden (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	26 – 30	2	5,88
2	31 – 35	10	29,41
3	36 – 40	10	29,41
4	Lebih dari 40 tahun	12	35,30
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data

Deskripsi Jawaban Responden

Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X₁)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Tuntutan Tugas	0 (0%)	3 (3,4%)	21 (23,6%)	47 (52,8%)	18 (20,2%)
2	Tuntutan Peran	0 (0%)	5 (5,6%)	22 (24,7%)	46 (51,7%)	16 (18%)
3	Tuntutan Antar Pribadi	0 (0%)	2 (2,2%)	21 (23,6%)	44 (49,4%)	22 (24,7%)
4	Struktur Organisasi	0 (0%)	3 (3,4%)	17 (19,1%)	47 (52,8%)	22 (24,7%)

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Upah dan gaji	0 (0%)	0 (0%)	21 (23,6%)	36 (40,4%)	32 (36%)
2	Insentif	0 (0%)	2 (2,2%)	18 (20,2%)	43 (48,3%)	26 (29,2%)
3	Tunjangan	0 (0%)	5 (5,6%)	20 (22,5%)	43 (48,3%)	21 (23,6%)
4	Fasilitas	0 (0%)	11 (12,4%)	51 (57,3%)	21 (23,6%)	6 (6,7%)

Sumber: Data diolah, Tahun 2024

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X₃)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Kebutuhan fisiologis	0 (0%)	8 (9%)	29 (32,6%)	51 (57,3%)	1 (1,1%)
2	Kebutuhan keselamatan	0 (0%)	8 (9%)	19 (21,3%)	52 (58,4%)	10 (11,2%)
3	Kebutuhan sosial	0 (0%)	12 (13,5%)	14 (15,7%)	50 (56,2%)	13 (14,6%)
4	Kebutuhan akan penghargaan	0 (0%)	0 (0%)	50 (56,2%)	23 (25,8%)	16 (18%)
5	Aktualisasi diri	0 (0%)	8 (9%)	29 (32,6%)	51 (57,3%)	1 (1,1%)

Sumber: Data diolah, Tahun 2024



Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X₄)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Melakukan inovasi	0 (0%)	8 (9%)	29 (32,6%)	51 (57,3%)	1 (1,1%)
2	Tantangan dalam bekerja	0 (0%)	8 (9%)	19 (21,3%)	52 (58,4%)	10 (11,2%)
3	Terperinci	0 (0%)	12 (13,5%)	14 (15,7%)	50 (56,2%)	13 (14,6%)
4	Teliti dalam bekerja	0 (0%)	0 (0%)	50 (56,2%)	23 (25,8%)	16 (18%)
5	Berkualitas	0 (0%)	8 (9%)	29 (32,6%)	51 (57,3%)	1 (1,1%)

*Sumber: Data diolah, Tahun 2024***Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)**

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Supervisi	0 (0%)	8 (9%)	19 (21,3%)	52 (58,4%)	10 (11,2%)
2	Lingkungan kerja	0 (0%)	12 (13,5%)	14 (15,7%)	50 (56,2%)	13 (14,6%)
3	Promosi	0 (0%)	0 (0%)	50 (56,2%)	23 (25,8%)	16 (18%)
4	Pekerjaan yang menantang	0 (0%)	8 (9%)	29 (32,6%)	51 (57,3%)	1 (1,1%)

*Sumber: Data diolah, Tahun 2024***Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y₂)**

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Kepercayaan yang kuat	0 (0%)	12 (13,5%)	14 (15,7%)	50 (56,2%)	13 (14,6%)
2	Loyalitas organisasi	0 (0%)	8 (9%)	29 (32,6%)	51 (57,3%)	1 (1,1%)
3	Kerelaan	0 (0%)	12 (13,5%)	14 (15,7%)	50 (56,2%)	13 (14,6%)
4	Sepenuh hati	0 (0%)	0 (0%)	50 (56,2%)	23 (25,8%)	16 (18%)

*Sumber: Data diolah, Tahun 2024***Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Kualitas kerja	0 (0%)	18 (20,2%)	46 (51,7%)	22 (24,7%)	3 (3,4%)
2	Kuantitas	0 (0%)	1 (1,1%)	16 (18%)	53 (59,6%)	19 (21,3%)

3	Ketepatan waktu	0 (0%)	1 (1,1%)	10 (22,5%)	61 (68,5%)	7 (7,9%)
4	Efektivitas	0 (0%)	12 (13,5%)	14 (15,7%)	50 (56,2%)	13 (14,6%)
5	Kemandirian	0 (0%)	0 (0%)	50 (56,2%)	23 (25,8%)	16 (18%)

Sumber: Data diolah, Tahun 2024

Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y
N	34	34	34	34	34	34	34
Normal	3.01	3.01	3.08	3.01	3.01	0.49	3.01
Parameters ^{a,b}	0.44	0.45	0.49	0.43	0.49	0.05	0.49
Most Extreme Differences	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05
	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	-0.04	0.05
	-0.04	-0.04	-0.04	-0.04	-0.04	-0.03	-0.04
Kolmogorov-Smirnov Z	0.75	1.00	0.55	0.69	0.49	0.49	0.49
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.96	0.76	0.69	0.72	0.87	0.96	0.75

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

Hasil Regresi Persamaan Pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,993	5,429		2,946	,006
Stres Kerja	-,122	,150	-,159	-,818	,420
Kompensasi	,059	,223	,068	,308	,760
Motivasi	,024	,274	,019	,088	,832
Budaya Organisasi	,012	,221	,011	,054	,957

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Regresi Persamaan Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,659	4,925		,946	,352
Stres Kerja	,371	,136	,438	2,733	,011
Kompensasi	,125	,202	,110	,623	,538
Motivasi	-,197	,249	-,143	-,792	,435
Budaya Organisasi	,479	,200	,396	2,395	,023

Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil Regresi Persamaan Ketiga

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,152	,854		7,209	0,000
Stres Kerja	-,050	,024	-,093	-2,098	,045
Kompensasi	-,043	,031	-,059	-1,380	,179
Motivasi	,888	,038	1,030	23,275	,000
Budaya Organisasi	-,090	,033	-,118	-2,702	,012
Kepuasan Kerja	-,144	,020	-,209	-5,544	,000
Komitmen Organisasi	,060	,029	,029	2,085	,047

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Tabel Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	70,305	6	11,717	120,003	,000 ^a
Regression	2,535	27	,096		
Residual	72,941	33			
Total					

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien Determinasi (R²) Persamaan Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,164 ^a	,027	-,107	2,271

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi

Koefisien Determinasi (R²) Persamaan Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,579 ^a	,335	,243	2,060

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi

**Koefisien Determinasi (R²) Persamaan Ketiga
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,982 ^a	,964	,956	,312

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien Korelasi

		Stres kerja	Kompensasi	Motivasi	Budaya organisasi	Kepuasan kerja	Komitmen organisasi	Kinerja pegawai
Stres kerja	Pearson correlation	1	,250	-,066	-,108	-,145	-,433*	-,092
	Sig. (2-tailed)		,154	,713	,544	,415	,011	,606
	N	34	34	34	34	34	34	34
Kompensasi	Pearson correlation	,250	1	,431*	,185	,036	,231	,353*
	Sig. (2-tailed)	,154		,011	,296	,635	,169	,040
	N	34	34	34	34	34	34	34
Motivasi	Pearson correlation	-,055	,431*	1	,367*	,052	,028	,954*
	Sig. (2-tailed)	,713	,011		0,024	,726	,673	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Budaya organisasi	Pearson correlation	,105	,185	,387*	1	,047	,313	,299
	Sig. (2-tailed)	,544	,295	,024		,790	,071	,065
	N	34	34	34	34	34	34	34
Kepuasan Kerja	Pearson correlation	-,145	,038	,062	,047	1	,066	-,131
	Sig. (2-tailed)	,415	,838	,726	,790		,630	,450
	N	34	34	34	34	34	34	34
Komitmen Organisasi	Pearson correlation	,435*	,231	,028	,313	,086	1	,015
	Sig. (2-tailed)	0,11	,189	,673	0,71	,630		,932
	N	34	34	34	34	34	34	34
Kinerja Pegawai	Pearson correlation	-,092	,353*	,954*	,299	-,131	,015	1
	Sig. (2-tailed)	,505	,040	,000	,085	,460	,032	
	N	34	34	34	34	34	34	34

Berdasarkan hasil analisa jalur, dapat diperoleh hasil sbb:

Persamaan 1 yaitu:

$$Y_1 = -0,159 X_1 + 0,066 X_2 + 0,019 X_3 + 0,011 X_4 + e$$

Sig. (0,011)* (0,760) (0,932) (0,957)

Persamaan 2 yaitu:

$$Y_2 = 0,438 X_1 + 0,110 X_2 - 0,143 X_3 + 0,396 X_4 + e$$

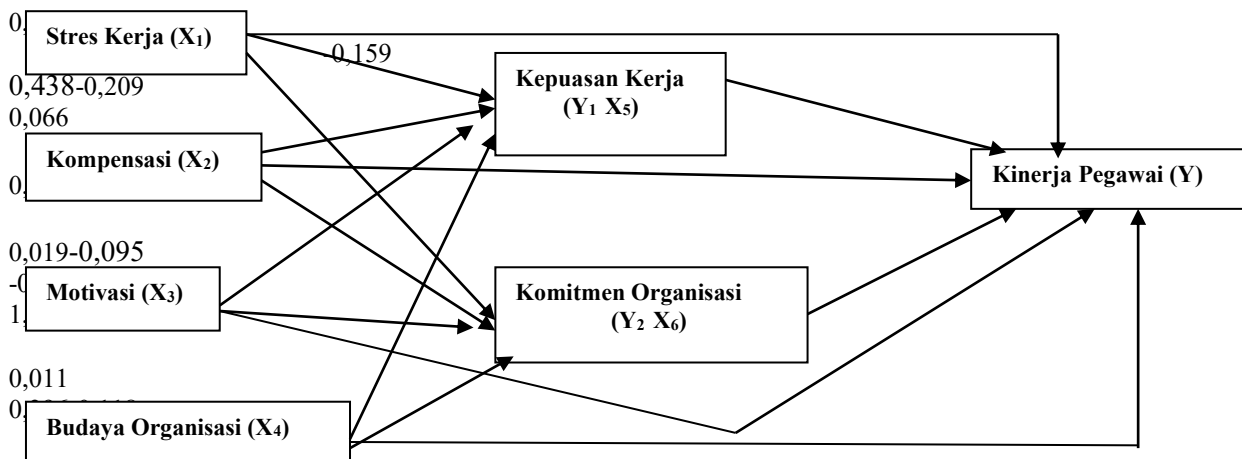
Sig. (0,420) (0,538) (0,435) (0,023)*

Persamaan 3 yaitu:

$$Y_3 = -0,093 X_1 - 0,059 X_2 + 1,030 X_3 - 0,118 X_4 + 0,209 X_5 + 0,095 X_6 + e$$

Sig. (0,000)* (0,047)*

Model Hasil Analisis



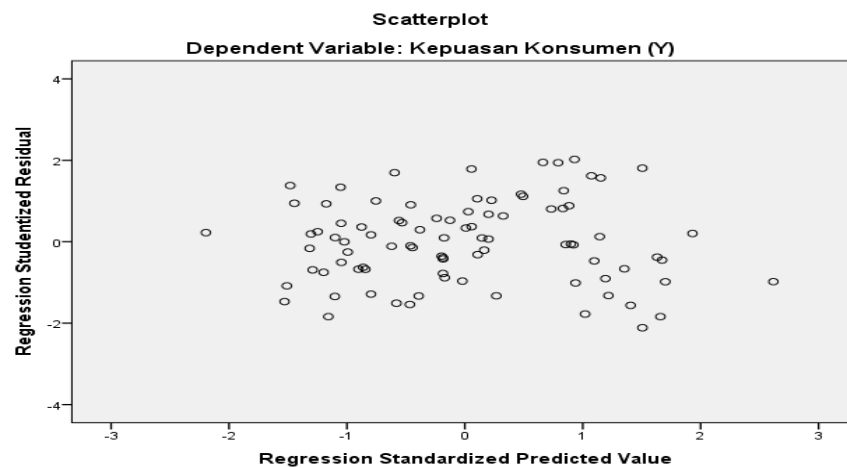
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficient^a

Model	Collinearity Statistiks	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres kerja (X ₁)	.986	1.015
Kompensasi (X ₂)	.986	1.015
Motivasi (X ₃)	.986	1.015
Budaya organisasi (X ₄)	.986	1.015
Kepuasan kerja (X ₅)	.986	1.015
Komitmen organisasi (X ₆)	.986	1.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS versi 22, Tahun 2024



Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan Struktural

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,993	5,429		2,946	,006
Stres Kerja	-,122	,150	-,159	-,818	,420
Kompensasi	,059	,223	,068	,308	,760
Motivasi	,024	,274	,019	,088	,832
Budaya Organisasi	,012	,221	,011	,054	,957

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Regresi Persamaan Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,659	4,925		,946	,352
Stres Kerja	,371	,136	,438	2,733	,011
Kompensasi	,125	,202	,110	,623	,538
Motivasi	-,197	,249	-,143	-,792	,435
Budaya Organisasi	,479	,200	,396	2,395	,023

Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil Regresi Persamaan Ketiga

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,152	,854		7,209	0,000
Stres Kerja	-,050	,024	-,093	-2,098	,045
Kompensasi	-,043	,031	-,059	-1,380	,179
Motivasi	,888	,038	1,030	23,275	,000
Budaya Organisasi	-,090	,033	-,118	-2,702	,012
Kepuasan Kerja	-,144	,020	-,209	-5,544	,000
Komitmen Organisasi	,060	,029	,029	2,085	,047

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.982 ^a	0.964	0.926	0.312

a. Predictors: (Constant),

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS versi 22, Tahun 2024

PEMBAHASAN

1. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, apabila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja pegawai dapat meningkat ataupun tetap.
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, apabila kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai akan menurun secara signifikan
3. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai dapat meningkat ataupun tetap
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai apabila kompetensi ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai dapat meningkat ataupun tetap.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai apabila kompensasi ditingkatkan maka komitmen organisasi dapat meningkat ataupun tetap
6. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka komitmen organisasi akan meningkat secara signifikan
7. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi apabila motivasi ditingkatkan maka komitmen organisasi dapat menurun ataupun tetap.
8. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi apabila budaya organisasi ditingkatkan maka komitmen organisasi dapat meningkat secara signifikan.
9. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai apabila kompensasi tidak dibutuhkan oleh pegawai dalam meningkatkan kinerjanya
10. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai apabila stress kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai dapat meningkat ataupun tetap sehingga dapat mendorong pegawai untuk mempertimbangkan diri minta berhenti.



11. Pengaruh motivasi dengan kinerja pegawai, hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat secara signifikan.
12. Pengaruh budaya organisasi dengan kinerja, hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai apabila budaya organisasi tidak diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawainya.
13. Pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai apabila kepuasan kerja tidak diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
14. Pengaruh Komitmen organisasi dengan kinerja pegawai, hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai apabila kepuasan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Stres kerja, kompensasi, motivasi, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja, kompensasi, motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan ketiga diketahui besarnya nilai $F = 120,003$ signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas (stress kerja, kompensasi, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Camat Muko-muko Bengkulu Utara).

Nilai R^2 total sebesar 0,926 dapat diartikan bahwa variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel stress kerja, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 92,6% dan sisanya 7,4% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh iklim kerja dan pengawasan.

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja pegawai untuk variabel stress kerja, kompensasi, motivasi adalah tidak efektif.
2. Penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja pegawai untuk variabel budaya organisasi adalah efektif.
3. Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, untuk variabel kompensasi adalah tidak efektif.
4. Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, untuk variabel stress kerja, motivasi dan budaya organisasi adalah efektif.

Saran

Motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Muko-muko Bengkulu Utara, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara melihat indikator tertinggi dari kompensasi yaitu:

1. X_{3_1} sebaiknya pegawai menyukai tantangan pekerjaan yang akan membuat pegawai untuk selalu belajar menghasilkan pekerjaan yang terbaik.
2. X_{3_3} sebaiknya pegawai selalu termotivasi bekerja dengan baik agar mendapatkan gaji tambahan.
3. X_{3_2} sebaiknya pegawai termotivasi dalam menyelesaikan kesukaran atau permasalahan yang terjadi seperti selalu memberikan ide-ide yang baik demi efisien pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Yossi Tri, (2015). *Faktor faktor Penyebab Stress Kerja pada PNS Dinas Pasar Kota Semarang* Unika Semarang.
- Arifin. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ansi Offest, Yogyakarta
- Handoko, T. Hany. (2013). *Manajemen Personalia dan SDM*. BPFE.Yogyakarta
- Harahap, V. A., & Hidayat, W. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, volume5(3), 236-246
- Hasbullah, R., & Rumansyah, H. B. (2011). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT . Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang*. Jurnal Manajemen, 9 (1), 548–559
- Khan, A. A., Abbasi, S. O. B. H., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). *Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan*. Macrothink Institute, 7(1), 29–46
- Osman, S., Shariff, S. H., & Lajin, M. N. A. (2016). *Does Innovation Contribute To Employee Performance*. Elsevier, 219, 571–579
- Robbins, SP, (2014). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, jilid 1 & 2, PT. Preshallindo, Jakarta

