

**Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Negeri Sipil (Study Kasus Pada Kantor
Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah)**

Ridho Rizaldi¹; Fadli Dahlan²; Muhammad Yasin Majojo³

Fakultas Ekonomi Universitas Nuku, Maluku Utara^{1,2,3}

rizaldiridho59@gmail.com¹ fadlidahlan01@gmail.com²

majojo571@gmail.com³

Abstrak

Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada kantor BPKAD Kota Tidore Kepulauan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai BPKD Kota Tidore Kepulauan dengan jumlah 56 Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini di tunjukan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,143 dengan nilai Thitung 3,151 > Ttabel 1,673. Dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0.05. stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini di tunjukan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,075. dengan nilai Thitung 0,845 < Ttabel 1,673. Dengan tingkat signifikansi 0,402 > 0,05. kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai dengan Fhitung 7,11 > 3,15 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05

Kata Kunci : Kompetensi, Stres Kerja Kinerja PNS

Abstract

This research aims to determine the influence of competence and work stress on the performance of civil servants at the BPKAD office in Tidore Islands City. This research uses a quantitative method. The population in this study is the employees of the BPKD of Tidore Islands City, totaling 56 employees. The research results show that competence has a positive and significant effect on performance, indicated by a coefficient value of 0.143 with a t-value of 3.151 > t-table 1.673. With a significance level of 0.003 < 0.05. Work stress does not have a significant effect on employee performance, indicated by a coefficient value of 0.075 with a t-value of 0.845 < t-table 1.673. With a significance level of 0.402 > 0.05. Competence and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance with an F-value of 7.11 > 3.15 with a significance level of 0.002 < 0.05.

Keywords: Competence, Work Stress, Civil Servant Performance

A. Pendahuluan

Setiap negara memiliki cita-cita atau tujuan yang diharapkan untuk tercapai demi kemajuan dan kesejahteraan rakyatnya. Dalam rangka mewujudkan cita-cita tersebut tentunya diperlukan pelaku utama yang tak lain adalah Sumber Daya Manusia (SDM).¹ Kualitas sumber daya manusia dalam birokrasi menjadi kebutuhan utama. Negara Republik Indonesia sendiri memiliki sumber daya manusia yang membantu berjalannya proses pembangunan negara yang disebut dengan Pegawai negeri sipil atau disingkat PNS. Di jelaskan dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwa “Pegawai Negeri sipil yang selanjutnya di singkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”. Peranan PNS sangat penting karena bertugas untuk menyelenggarakan pemerintahan serta mewujudkan cita-cita negara. Namun agar hal tersebut dapat terwujud maka diperlukan Kinerja PNS yang profesional, kompeten, dan berintegritas menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan negara, serta menciptakan kesejahteraan rakyat.

Mangkunegara dalam Sinaga,dkk² menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan seorang pegawai, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas, yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Maka di perlukan kinerja seorang PNS yang baik agar dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional.³ Namun pada kenyataannya banyak organisasi sektor publik dihadapkan dengan tantangan rendahnya kinerja PNS yang disebabkan oleh berbagai faktor yang melibatkan kompetensi dan stres kerja. Kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan unsur penting untuk memastikan bahwa PNS dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Seorang PNS wajib memiliki tiga kompetensi utama yang penting. Kompetensi tersebut yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. Hal ini di perkuat dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Manajemen kepegawaian Negeri Sipil. Pasal 107 ayat 1 huruf a angka 2. Adapun Stres kerja yang sering kali menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja seorang PNS yang disebabkan oleh tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebih, tuntutan kerja yang tinggi, Serta target waktu yang ketat. apabila tidak di kelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental bagi PNS dan dapat menyebabkan

¹ Kristianti, Dewi Sukma. "Prinsip Kebersamaan Dalam Hukum Investasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja: Politik Hukum Kepentingan Investasi Ataukah Kesejahteraan Masyarakat." *PAMALI: Pattimura Magister Law Review* 1.2 (2021): 90-113.

² Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. ,*Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Equilibria*, 8(2),(2021): 104–110. <https://www.jurnal.unrika.ac.id/index.php/equi>

³ Mardiana, Siti. *Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Tanjungbalai*. Diss. Universitas Medan Area, 2018.

Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Study Kasus Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah

menurunnya motivasi serta kinerja. Hal ini tentu perlu diperhatikan oleh pihak-pihak organisasi sektor publik salah satu nya ialah Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tidore Kepulauan yang dimana memiliki tugas dan tanggung jawab yang begitu besar dalam membantu jalannya pemerintah daerah.

Kantor BPKAD Kota Tidore Kepulauan dimana sebagai jantung daerah bertugas untuk mengelola keuangan dan aset daerah serta membantu pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan dan pedoman pelaksanaan anggaran pendapatan belanja daerah (APBD). Tugas seperti ini memiliki resiko yang cukup tinggi, dimana kesalahan yang terjadi pada pengelolaan atau operasional kerja dapat berdampak pada sanksi administratif dan kurangnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Selain itu tekanan yang didapatkan juga begitu besar seperti target waktu, perubahan regulasi yang cepat, ekspektasi atasan. Serta tuntutan bekerja dengan cepat dan akurat. Tugas dan tekanan seperti ini harus dihadapi demi kelancaran roda pemerintahan. Permasalahan ini tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan mental PNS tetapi juga menurunkan produktivitas kerja. Kompetensi yang memadai dapat menjadi penghalang terhadap dampak negatif stres kerja. Sebaliknya, pegawai dengan kompetensi rendah cenderung lebih mudah mengalami tekanan, yang berpotensi menurunkan kinerja individu maupun organisasi

B.Kajian Teori

Kinerja

Menurut Sinambela dalam Hasyim dan Isnaini⁴ kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara) dalam Haeruman⁵ untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut: a Kualitas, b kuantitas, c pelaksanaan tugas, d tanggung jawab.

Kompetensi

Menurut Sutrisno dalam Triono⁶ mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang

⁴ Hasyim, W., & Rokhmatin, I. . *Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Busana Utama Textile (Departemen Sewing)*. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 6(01),(2021)86–98. <https://doi.org/10.37366/jespb.v6i01.181>

⁵ Haeruman, U., Pascasarjana, P., YPPT Priatim Tasikmalaya Komp LIK Jl Perintis Kemerdekaan Kec Kawalu -Tasikmalaya -, S., & Penulis, K. *Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya*. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*,(2021)6(1). <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/1125/1005>

⁶ Triono, B,*Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikankabupaten bintan*. Skripsi SekolahTinggi IlmuEkonomi(STIE) PembangunanTanjungPinang(2023).<https://repo.stiembangunan.ac.id/id/eprint/512/1/17612065.p>

didukung oleh sikap kerja serta penerapannya di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Anam Chaerul⁷ mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi. 1. Keyakinan dan nilai-nilai, 2. Keterampilan, 3. Pengalaman, 4. Karakteristik kepribadian, 5. Motivasi, 6. Isu emosional, 7. Kemampuan intelektual, 8. Budaya organisasi indikator kompetensi Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia No 7 Tahun 2020 tentang pedoman penyelenggaraan kompetensi Teknis Aparatur Sipil Negara BAB I Pasal 1 ayat 5 Standar Kompetensi Teknis Manajemen ASN dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 tentang pembinaan penyelenggaraan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Standar kompetensi manajerial dan sosial kultural. Yaitu: 1. Pengetahuan kerja, 2. Keterampilan kerja, 3. Sikap kerja, 4. integritas, 5. Kerja sama, 6. Komunikasi, 7. Orientasi pada hasil, 8. Pelayanan publik, 9. Pengembangan diri dan orang lain, 10. mengelola perubahan, 11. Pengambilan keputusan, 12. perekat bangsa⁸

Stres Kerja

Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak⁹. faktor-faktor yang memengaruhi stres yaitu : a. Faktor penilaian kognitif, b. Faktor pengalaman, c. Faktor tuntutan, d. Faktor pengaruh interpersonal¹⁰. Menurut (Sulastri; Onardi,) dalam Pertiwi¹¹ Beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja sebagai berikut: a. Kondisi Fisik, b. Kondisi Perilaku, c. Tuntutan Tugas, d. Tuntutan Peran.

C. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan ini didasarkan pada paradigma positivistik, yang menekankan pengukuran objektif terhadap hubungan antar variabel.

⁷ Anam, Chairul. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan." *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 4.1 (2018): 40-56.

⁸ Elizar, Elizar, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1.1 (2018): 46-58

⁹ 1 Gusti Yulia I. Asih, dkk., *Stres Kerja* (Semarang: Buku Semarang University Press, 2018)

¹⁰ Sutherland dan Cooper (dalam Wijayaningsih, 2014: 99) dalam Asih (2018:22) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi stres

¹¹ Pertiwi, Z. A., Prasetyo, T., Sahlan, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. . Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat PNS RSUD XYZ Kota Bekasi. In *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* (Vol. 2, Issue 3). (2024) <https://journal.drafpubliher.com/index.php/ijesm/article/view/299/241>

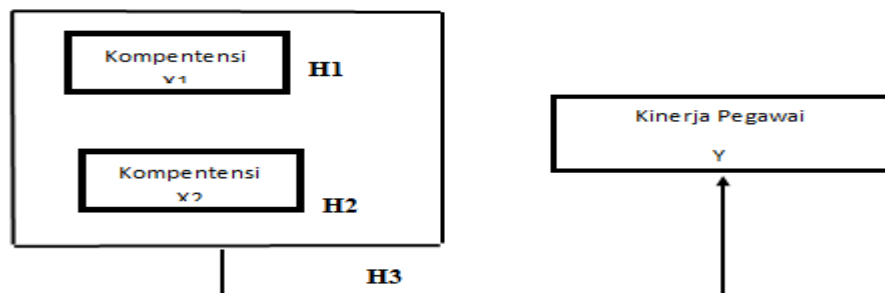
Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Study Kasus Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor BPKAD Kota Tidore Kepulauan, sebanyak 56 orang, dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampling jenuh).

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner tertutup. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel: kompetensi, stres kerja, dan kinerja, yang divalidasi melalui uji validitas dan reliabilitas.

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data, sedangkan uji inferensial dilakukan melalui analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antar variabel. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi juga dilakukan untuk memastikan keabsahan model regresi. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Kerangka Pikir:



Hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H3 : kompetensi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

D.Hasil

Uji Instrumen,

Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	keterangan
Kompetensi x1	1	.737**	0,263	Valid
	2	.776**	0,263	Valid
	3	.649**	0,263	Valid
	4	.666**	0,263	Valid
	5	.583**	0,263	Valid
	6	.551**	0,263	Valid
	7	.543**	0,263	Valid
	8	.632**	0,263	Valid
	9	.726**	0,263	Valid
	10	.665**	0,263	Valid
	11	.762**	0,263	Valid
	12	.299*	0,263	Tidak valid
Stres kerja x2	1	.837**	0,263	Valid
	2	.796**	0,263	Valid
	3	.689**	0,263	Valid
	4	.674**	0,263	Valid
Kinerja Y	1	.833**	0,263	Valid
	2	.743**	0,263	Valid
	3	.735**	0,263	Valid
	4	.600**	0,263	Valid

Berdasarkan Output hasil dari setiap pernyataan atau indikator variabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Pearson correlation (r-hitung) untuk masing-masing variabel lebih besar dari pada r tabel. Namun pada item 12 menunjukkan korelasi antara item dan total skor hanya sebesar 0,299. Meskipun nilai signifikansinya masih di bawah batas 0,05, nilai korelasi pada item 12 tergolong rendah jika dibandingkan dengan item lain. Hal ini menunjukkan bahwa item 12 tidak cukup kuat.

Uji Reabilitas

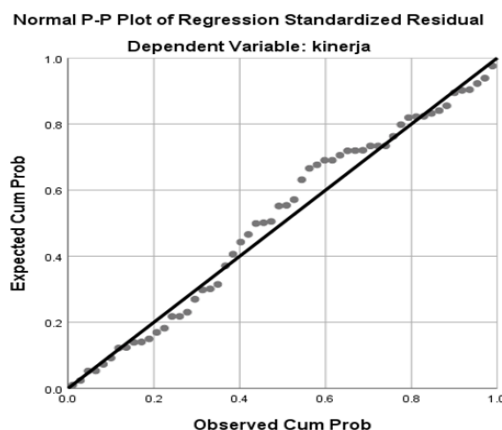
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kompetensi	0,859	0,60	Reliabel
Stres kerja	0,742	0,60	Reliabel
kinerja	0,707	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reabilitas di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas 0,60. dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Study Kasus Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah



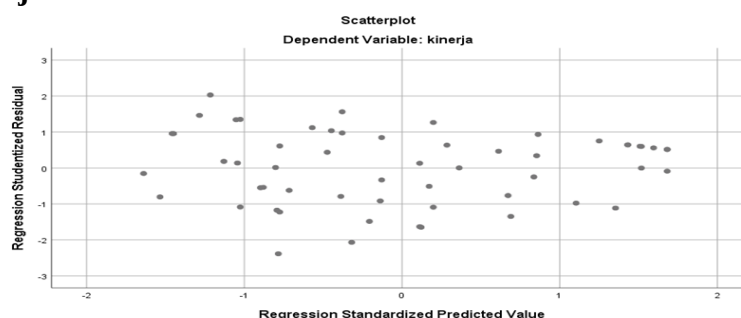
Hasil uji Normalitas. (Normal P-P Plot of Regression Standardzed Residual). Dapat di lihat bahwa butir atau titik-titik menyebar di sekitaran garis dan mengikuti arah garis. Maka model regresi tersebut memenuhi syarat Asumsi Normalitas.

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearty statistics	
	Tolerance	VIF
Kompentensi X1	.878	1.139
Stres Kerja	.878	1.139

Hasil uji Multikolinier diatas Variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai Tolerance sebesar $0,878 > 0,10$ dengan Nilai VIF sebesar $1,139 < 10,0$. Dan Hasil output uji Multikolinier Variabel Stres Kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai Tolerance sebesar $0,878 > 0,10$ dengan Nilai VIF sebesar $1,139 < 10,0$ Dari Hasil Pengujian ini bisa di nyatakan tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heteroskesdasitas



Hasil pengujian Heteroskesitas scatterplot. Dapat dilihat sebaran butir atau titik-titik merata. Tidak terdapat pola pola tertentu, seperti kpas(fan shape) atau pola melengkung yang artinya tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.460 ^a	.212	.182	1.71702	1.765

Dari hasil uji Autokorelasi di atas mendapatkan nilai Durbin Watson sebesar 1,765 .> $dU = 1,643$ dan $(4-DW) = 2,235 > Du = 1,463$ dan $(4-DW) - 1,764 = 2,235 > dU = 1,643 < DW = 1,765$ Maka data pada penelitian ini dapat di nyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(Constant)	9.770	2.130		4.586	.000
X1.	.143	.045	.410	3.151	.003
X2.	.075	.089	.110	.845	.402

Koefisien regresi Variabel kompetensi sebesar 0,143 dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. ini berarti variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka jika kompetensi naik 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,143 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ yang berarti pengaruhnya positif dan signifikan. Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,075. Dengan tingkat signifikan $0,402 > 0,05$.ini berarti variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka jika stres kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,075 dengan tingkat signifikansi $0,402 > 0,05$ yang berarti pengaruhnya tidak signifikan. hasil koefisien regresi dapat di jelaskan bahwa variabel kompetensi sebagai X1 merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sedangkan stres kerja sebagai X2 tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinaan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.212	.182	1.71702

Hasil regresi dapat di jelaskan nilai R Square pada tabel model Sammery sebesar 0,212 berarti bahwa pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 21,2% dan sisanya berkontribusi pada variabel variabel lain yang tidak di masukan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji Simultan

Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Study Kasus Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Model
Regression	41.982	2	20.981	7.117	.002 ^b	42.726
Residual	156.252	53	2.948			155.488
Total	198.214	55				198.214

Dapat dijelaskan bahwa $F_{hitung} 7,11 > F_{tabel} 3,17$ dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. maka dapat disimpulkan dalam uji simultan variabel kompetensi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Parsial

Berdasarkan tabel 4.13 di peroleh hasil sebagai berikut:

- Variabel kompetensi sebagai x_1 memiliki nilai t -hitung sebesar 3,151 $> t$ tabel 1,673 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. $< 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Variabel stres kerja sebagai x_2 memiliki nilai t -hitung sebesar 0,845 $> t$ tabel 1,673 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,402 $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

E.Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Tidore Kepulauan

Berdasarkan hasil Penelitian menunjukan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD Kota Tidore Kepulauan. hal ini juga di perkuat dengan Sebagian pegawai BPKAD Kota Tidore Kepulauan yang memiliki latar belakang pendidikan strata satu (S1) hingga strata dua (S2). Selain itu memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu 15 hingga 20 tahun. Dari tingkat pendidikan s1 dapat memberikan teoritis pemahaman tentang prosedur pengelolaan keuangan serta regulasi sementara pengalaman kerja yang panjang dapat memberikan pemahaman pegawai tentang pola kerja dan kemampuan menyelesaikan masalah berdasarkan pengalaman kerja. Dua hal ini merupakan modal baik bagi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Triono (2023) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Walaupun kompetensi pegawai pada kantor BPKAD Kota Tidore kepulauan sudah cukup baik namun masih perlu pengembangan kompetensi berkelanjutan dimana kemajuan teknologi informasi, perubahan dan tuntutan transparansi publik mengharuskan pegawai terus belajar dan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang akan datang

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Pegawai BPKAD Kota Tidore kepulauan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD Kota Tidore. Hal ini tampak tidak biasa karena stres kerja sering kali menjadi penghambat dalam bekerja. Namun pada kantor BPKAD Kota Tidore Kepulauan Sebagian pegawai telah bekerja selama duadekaden dan adapun yang lebih. Dalam jangka waktu yang panjang pegawai telah melewati tantangan maupun tuntutan kerja serta perubahan kebijakan yang menuntut adaptasi cepat. Dengan pengalaman yang panjang pegawai lebih matang dalam mengelola tekanan kerja. Tekanan kerja yang di dapatkan juga telah menjadi rutinitas yang dapat di kendalikan dan hal tersebut dapat menjadi pemacu semangat untuk bekerja lebih teliti dan bertanggung jawab. Asih, stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Asih,) stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak

3. Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Tidore Kepulauan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD Kota. hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya di pengaruhi oleh satu aspek tetapi merupakan hasil dari berbagai aspek termasuk proses dalam menyelesaikan tugas dan kondisi psikologi yang di rasakan. Kompetensi dapat tercermin dari penyelesaian tugas, pengetahuan terhadap pekerjaan serta sikap kerja. Pada kantor BPKAD yang tugasnya mengelola keuangan dan aset daerah serta penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) kompetensi teknis dan kompetensi manajerial sangat penting agar pekerjaan dapat dilakukan dengan akurat dan tepat. selain itu stres kerja yang di timbul dari tekanan kerja, target waktu yang ketat, perubahan regulasi yang cepat serta gangguan pada sistem informasi pemerintah daerah (SIPD). Dimana kompetensi dan stres kerja memiliki pengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. pegawai yang memiliki kompetensi rendah cenderung lebih sulit dalam menghadapi tekanan namun pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mudah dalam menghadapi tekanan.

F.Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini di tunjukan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,143 dengan nilai Thitung 3,151 > Ttabel 1,673. Dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05. stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini di tunjukan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,075. dengan nilai Thitung 0,845 < Ttabel 1,673. Dengan tingkat signifikansi 0,402 > 0,05. kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai dengan Fhitung 7,11 > 3,15 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 . dapat disimpulkan secara parsial kompetensi berpengaruh positif

Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Study Kasus Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah

dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Tidore Kepulauan. stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Tidore Kepulauan. secara simultan kompetensi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Tidore Kepulauan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan, Maka saran yang dapat berikan pada penelitian ini yaitu:

- 1) di sarankan agar lebih mengutamakan mengembangkan kompetensi pegawai Peningkatan kompetensi tidak hanya meningkatkan kinerja yang baik namun juga bisat membantu pegawai lebih siap menghadapi tantangan dan tuntutan kerja yang begitu besar.
- 2) di sarankan agar perlu di jaga lingkungan kerja nyaman dan suasana kerja yang positif agar dapat menjaga stabilitas psikologi pegawai dan mencegah penurunan kinerja pegawai

REFERENSI

- 1 Gusti Yulia I. Asih, dkk., *Stres Kerja* (Semarang: Buku Semarang University Press, 2018)
- Anam, Chairul. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan." *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 4.1 (2018): 40-56.
- Elizar, Elizar, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1.1 (2018): 46-58
- Haeruman, U., Pascasarjana, P., YPPT Priatim Tasikmalaya Komp LIK Jl Perintis Kemerdekaan Kec Kawalu -Tasikmalaya -, S., & Penulis, K. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*,(2021)6(1). <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/1125/1005>
- Hasyim, W., & Rokhmatin, I. . *Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Busana Utama Textile* (Departemen Sewing). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 6(01),(2021)86–98. <https://doi.org/10.37366/jespb.v6i01.181>
- Kristianti, Dewi Sukma. "Prinsip Kebersamaan Dalam Hukum Investasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja: Politik Hukum Kepentingan Investasi Ataupun Kesejahteraan Masyarakat." *PAMALI: Pattimura Magister Law Review* 1.2 (2021): 90-113.
- Mardiana, Siti. *Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Tanjungbalai*. Diss. Universitas Medan Area, 2018.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Kompetensi Teknis Manajemen Aparatur sipil Negara.

- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 tentang pembinaan penyelenggaraan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Pertiwi, Z. A., Prasetyo, T., Sahlan, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. . Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat PNS Rsud Xyz Kota Bekasi. In *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* (Vol. 2, Issue 3).(2024) <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/299/241>
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. ,*Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Equilibiria*, 8(2),(2021): 104–110. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi>
- Sugiyono. (2020). *Model Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA cv, Bandung.
- Sutherland dan Cooper (dalam Wijayaningsih, 2014: 99) dalam Asih (2018:22) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi stres
- Triono, B. (2023). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten bintan*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjung Pinang. <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/512/1/17612065.pdf>
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Widyaningsih, D. (2021). *Statistika bisnis* . Yayasan Prima Agusteknik, Semarang.
- Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, Ms., & Rusmalia Dewi, P. (2018). *STRES KERJA*. Semarang University Press, Semarang