
Pengaruh Tim Kerja, Stres Kerja dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan

M. Saleh Melawat¹, Normansyah², Hadi Suriono³, Khauf Pase⁴, Nisfu Fhitr⁵, Dian Wahyuni⁶, Rumondang⁷, Indah Sibuea⁸

¹²³⁴⁵⁶⁷⁸Universitas Asahan; Indonesia

correspondence e-mail*, salehmalawat0508@gmail.com; unafenormansyah@gmail.com; hadi.suriono0468@gmail.com; nisfufiriuna@gmail.com; dwahyuni793@gmail.com; rumondang1802@gmail.com; indahsibuea09@gmail.com

Submitted: Revised:2024/01/01 Accepted: 2024/01/11 Published: 2024/01/28

Abstract

The background underlying this research is that there are indications that the work performance of employees within the Asahan Regency DPR Secretariat Office is not as expected. There are still many obstacles in carrying out their duties and employees are not able to work optimally. This can be seen from the ability of employees who are not able to complete work on time, are not careful in their work, do not understand the work given by their superiors, this may also be due to a mismatch between their educational background and the work they are doing and the training provided is not on target according to their duties and tasks. employee job functions. The theory used in this writing is the theory of organizational management and human resources with a greater focus on work team factors, work stress, rewards and work performance which are the variables in this research. The method used in this research is a survey approach. the type of research is quantitative descriptive and the nature of the research is explanation. Data collection methods are interviews, questionnaires and documentation studies. The population is all employees at the Asahan Regency DPRD Secretariat Office, namely 59 employees and the number of samples determined from the entire existing population is 59 employees. The results of the research show that simultaneously there is a very significant influence between the work team, work stress and reward (rewards) on the work performance of employees at the Asahan Regency DPRD Secretariat Office and partially it shows that there is a significant influence between the work team, work stress and rewards (rewards). on employee work performance at the Asahan Regency DPRD Secretariat Office and partially the most dominant influence on employee work performance is reward. The conclusion of the research results, simultaneously and partially, work teams, work stress and rewards have a significant effect on employee work performance at the Asahan Regency DPRD Secretariat Office. To further improve employee work performance, so that each employee can further improve the work team's ability to work, manage work stress and leaders can always provide rewards to improve the work performance of their employees.

Keywords

Work Team, Work Stress, Rewards, Work Performance



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya.¹

Berbagai macam cara dilakukan perusahaan atau organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Efisiensi biaya, maksimalisasi produksi maupun studi lebih mendalam tentang perilaku pegawai agar dapat mencapai prestasi kerja adalah salah satu langkah nyata yang dilakukan perusahaan untuk dapat bertahan di era persaingan saat ini.² Begitu juga yang dilakukan oleh Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan.

Setiap lembaga memiliki tujuan, visi dan misi Lembaga sehingga untuk meraih visi dan misi membutuhkan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai lembaga harus memilih sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendorong lembaga dengan mengembangkan strategi lembaga yang dilengkapi dengan fasilitas memadai, sarana dan prasarana yang canggih.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sejalan dengan ini Mangkunegara dalam Waryono menyatakan bahwa “kinerja adalah sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam) Setiap lembaga memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai sesuai dengan visi dan misi lembaga itu sendiri. Dalam meraih visi dan misi dari lembaga tersebut. Lembaga membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan sesuai dengan kinerja pegawai.³ Dalam meningkatkan kinerja pegawai lembaga harus memilih sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendorong lembaga dengan mengembangkan strategi lembaga yang dilengkapi dengan fasilitas memadai, sarana dan prasarana yang canggih.

¹ Rahayu, Riska. *Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas*. Diss. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, 2023.

² Martondi, Putri. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang*. Diss. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, 2023.

³ Rahayu, Riska. *Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas*. Diss. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, 2023.

Manusia sebagai makhluk hidup merupakan bagian yang penting bagi lembaga.

Indikator stres kerja menurut Cooper (2014:314) : 1. Stres Karena Peran Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Misalnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karier sekaligus ibu rumah tangga.

Dalam persaingan yang semakin kuat di era ini, lembaga mengharapkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga tersebut. Kinerja yang baik dari para pegawai merupakan wujud dari keberhasilan unit organisasi kerja tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan dari organisasi bersangkutan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam persaingan yang semakin kuat di era ini, lembaga mengharapkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga tersebut. Kinerja yang baik para pegawai merupakan wujud dari keberhasilan unit organisasi kerja tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.⁴ Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan dari organisasi bersangkutan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif melalui pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan yang berjumlah 59 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan yaitu

⁴ Anom, Siti, and Sarman Sinaga. "Pengaruh kepemimpinan dan kepaduan tim terhadap keefektifan tim kerja PPPPTK Medan." *Jurnal Prointegrita* 4.1 (2020).

sejumlah 59 pegawai. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program Statistical Product Software Solution (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	(%)
<30	-	0
31 - 40	46	71,9
41 - 50	13	28,1
> 51	-	-
Total	59	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa karakteristik responden menurut kelompok usia menunjukkan bahwa responden yang berusia dibawah 30 tahun tidak ada (0%), usia 31 - 40 tahun sebanyak 46 orang (71,9%) dan yang berusia 41 - 50 tahun sebanyak 13 orang (28,1%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Laki-laki	34	64.2
Perempuan	25	35.8
Total	59	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya adalah 34 orang responden (64,2%) berjenis kelamin laki-laki, dan 25 orang responden (35,8%) berjenis kelamin perempuan, artinya dalam pemilihan pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan terlihat tidak terlalu mementingkan tentang jenis kelamin dimana

perbedaan antara jumlah jenis kelamin laki-laki dan perempuan tidak terlalu jauh. Mampu untuk bekerja keras dan lebih berani menghadapi tantangan dalam pekerjaan, walaupun tidak menutup kemungkinan instansi merekrut perempuan berdasarkan potensi yang lebih baik dari laki-laki.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM

Uji Validitas Variabel Tim Kerja

Hasil uji validitas instrumen variabel tim kerja dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Tim Kerja

Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Sig. (1-tailed)	Keterangan
Pentingnya kerjasama antar karyawan di dalam suatu tim kerja	0.913	0.000	Valid
Pentingnya kekompakan antar karyawan di dalam suatu tim kerja	0.908	0.000	Valid
Kepercayaan atau sikap saling percaya antar karyawan didalam suatu tim kerja	0.913	0.000	Valid
Komunikasi dari tim kerja yang telah dibentuk	0.905	0.000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel tim kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel tim kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (1-tailed) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Hasil uji validitas instrumen variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Sig. (1 - tailed)	Keterangan
Tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0.512	0.000	Valid
Kondisi fisik yang dialami ketika melakukan pekerjaannya	0.794	0.000	Valid
Tuntutan peran yang diberikan oleh perusahaan kepadakaryawannya	0.878	0.000	Valid
Tuntutan fungsi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya	0.869	0.000	Valid
Tuntutan interpersonal yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya	0.879	0.000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel stres kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel stres kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (1-tailed) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Hasil uji Validitas Instrumen Variabel prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Sig. (1 - tailed)	Keterangan
------------	--	-------------------------	------------

Kualitas kerja yang dihasilkan dalam melakukan pekerjaannya	0.755	0.000	Valid
Waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya	0.883	0.000	Valid
Pencapaian target pekerjaan yang telah dilakukan	0.881	0.000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel prestasi kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel prestasi kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (1-tailed) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

Uji Reliabilitas

Data yang diperoleh harus menunjukkan hasil yang stabil dan konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Untuk mengetahui konsistensi dari data dilakukan dengan uji realibilitas konsistensi internal.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.⁵

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
----------	------------------	------------	------------

⁵ Astuti, Dwi, et al. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4.2 (2022): 199-214.

Variabel Tim Kerja	0,930	4	Reliabel
Variabel Stress Kerja	0,893	5	Reliabel
Variabel Imbalan/Reward	0,697	3	Reliabel
Variabel Prestasi Kerja	0,801	3	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha 0,8 atau di atasnya adalah baik. Berdasarkan output yang diperoleh pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada variabel tim kerja, stress kerja dan prestasi kerja lebih besar dari 0,8 (>0,8) adalah baik sedangkan variabel yang lain dapat diterima. Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Hipotesis dengan Metode Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa tim kerja, stres kerja dan reward (imbalan) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan. Dalam hal ini pihak Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan telah berhasil dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya dengan melakukan pendekatan terhadap tim kerja, stres kerja dan reward, artinya semakin baik pelaksanaan tim kerja, stres kerja dan reward yang dilakukan maka akan semakin baik atau semakin meningkat pula prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan. Berdasarkan pada Tabel 4.10 dibawah ini, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah :

$$\hat{Y} = 0.490 + 0.124 X_1 + 0.304 X_2 + 0.412 X_3 + e$$

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Hipotesis

Mod		Unstandardized		Standardiz
		cients		efficients
		B	Std.	Beta
1	(Constant)	.490	.843	
	Tim_Kerja	.124	.049	.197
	Stress_Kerj	.304	.051	.561

Imbalan	.412	.153	.258
---------	------	------	------

a Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F (Uji Serempak)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Serempak Hipotesis

Mode		Sum of S	of Df	Mean ,	F	Sig.
1	Regression	107.101	3	35.700	82.612	.000(a)
	Residual	19.879	46	.432		
	Total	126.980	49			

a Predictors: (Constant), Imbalan, Tim_Kerja, Stress_Kerja

b Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh bahwa nilai Fhitung (82,612) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (2,81), dan sig. α (0,000a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian secara serempak tim kerja, stres kerja dan reward berpengaruh sangat signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan. Ini memberi arti bahwa tim kerja, stres kerja dan reward sangat menentukan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan, artinya Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan senantiasa mempertimbangkan tim kerja, stres kerja dan reward dalam peningkatan prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 9 berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Parsial Hipotesis

Mod		T	Sig.
1	(Constant)	.581	.564
	Tim_Kerja	2.515	.015
	Stress_Kerja	5.983	.000
	Imbalan	2.691	.010

a Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Nilai thitung untuk variabel tim kerja (2,515) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (2,01), atau nilai sig. t untuk variabel tim kerja (0,015) lebih kecil dari alpha (0,025). Ini berarti tim kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan. Ini berarti Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan harus memberikan perhatian yang besar terhadap tim kerja karena tim kerja yang efektif dan berfungsi dengan baik terbukti dapat meningkatkan prestasi pegawai. Pegawai atau siapapun pimpinan akan mencapai sesuatu yang bermanfaat jika pimpinan bekerja bersama dalam satu tim daripada bekerja sendiri-sendiri. Para pegawai akan merasa lebih peduli dan komitmen bekerja dalam satu tim karena dengan cara itu terjadi interaksi antar pegawai yang positif. Juga terjadi saling mengisi dan saling memperkuat karena terjadi fenomena berbagi informasi, pengalaman dan berbagi bakat dan keahlian sekaligus memperkecil kelemahan yang dimiliki masing-masing pegawai.

Nilai t hitung untuk variabel stress kerja (5,983) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (2,01), atau nilai sig. t untuk variabel stres kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,025). Ini berarti stres kerja yang dialami pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan harus senantiasa berupaya untuk mengurangi stres kerja yang dialami pegawai agar setiap pegawai mampu menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Di zaman yang seperti ini di mana peralatan kerja semakin modern dan beban kerja juga semakin bertambah sehingga akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari yang sudah-sudah. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa. Oleh karena itu stres dalam pekerjaan perlu diatasi agar tidak berdampak negatif baik bagi kantor maupun individu.

Nilai thitung untuk variabel reward (imbalan) (2,691) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (2,01), atau nilai sig t untuk variabel imbalan (0,010) lebih kecil dari alpha (0,025). Ini berarti reward (imbalan) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan. Pemberian reward (imbalan) yang konsisten akan membuat pegawai merasa terpacu untuk selalu meningkatkan prestasinya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal dilakukan dengan pengujian Kolmogorov-Smirnov test. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas Hipotesis

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean			.0000000
Std. Deviation			.63693663
Most	Extreme	Absolute	.095
Differences		Positive	.095
		Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z			.671
Asymp. Sig. (2-tailed)			.758

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov test sebesar 0,671 dan asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,758 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka model regresi hipotesis pertama tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji untuk menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas dan

hubungan yang terjadi cukup besar, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas Hipotesis

Mode		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tim_Kerja	.556	1.799
	Stress_Kerja	.386	2.587
	Imbalan	.369	2.712

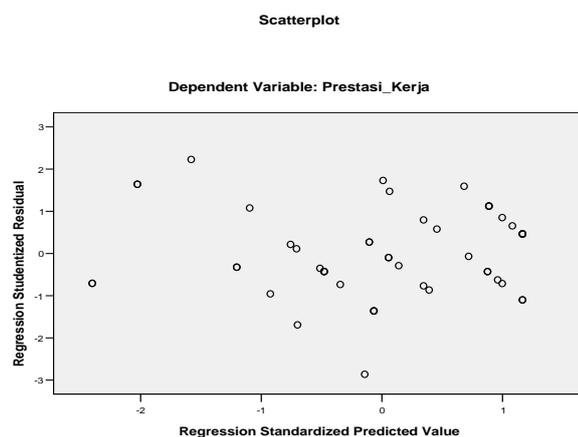
a Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 11 diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$). Dengan demikian persamaan regresi hipotesis pertama terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, hasil pengujian dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas Hipotesis

Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi hipotesis pertama terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

KESIMPULAN

Secara serempak, tim kerja, stres kerja dan reward (imbalan) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa tim kerja, stres kerja dan reward sangat menentukan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan, artinya Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan senantiasa mempertimbangkan tim kerja, stres kerja dan reward dalam peningkatan prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan.

Secara parsial stres kerja berpengaruh lebih dominan daripada tim kerja dan reward (imbalan). Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja lebih menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, atau dengan kata lain Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan harus berupaya mengurangi stres kerja yang dialami pegawai agar pegawai dapat mencapai hasil kerja yang maksimal.

REFERENSI

- Rahayu, Riska. Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas. Diss. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, 2023.
- Jusmawati, Jusmawati. PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA ASN DI LINGKUP SEKRETARIAT DPRD KAB. BULUKUMBA. Diss. ITB Nobel Indonesia, 2020.
- Martondi, Putri. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang. Diss. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, 2023.
- Astuti, Dwi, et al. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4.2 (2022): 199-214.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, J., Rislina, R., & Sari, Y. I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super. *Warta Dharmawangsa*, 14(1).
- Astuti, Dwi, et al. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress

Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)." Jurnal Ilmu Manajemen Terapan 4.2 (2022): 199-214.

Anom, Siti, and Sarman Sinaga. "Pengaruh kepemimpinan dan kepaduan tim terhadap keefektifan tim kerja PPPPTK Medan." Jurnal Prointegrita 4.1 (2020).
