

# Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Promosi Jabatan dan Skills Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman

YANDRIZON<sup>1</sup>; ANNEPUTRIL<sup>2\*</sup>

ITB Haji Agus Salim Bukittinggi  
Jl. Veteran, Puhun Tembok, Kec. Mandiangin Koto Selayan, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26124  
E-mail : anne\_kop10@yahoo.com

Submit: 22 Juni 2022

Review: 10 Juli 2022

Publish: 26 Juli 2022

\*) Korespondensi

**Abstract:** This study aims to determine the effect of financial compensation, job stress, promotion, and skills on employee performance. This research is motivated by financial compensation which is felt to be less supportive in carrying out the work, acceptance of work stress is still low, awareness of attendance at work is still low, obedience to rules and ethical behavior is still being violated, and employee performance is still unstable and tends to be low on the employees of the Padang Pariaman Regency Archives and Library Service. This type of research uses a quantitative approach with multiple linear regression method. Data collection techniques with questionnaires, observations and interviews. The respondents of this study were 38 employees at the Department of Archives and Libraries, Padang Pariaman Regency. The sampling method used the total sampling method where the entire population in this study was used as the research sample. Hypothesis testing was calculated using the IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) version 24.0 program. From the results of this study it was found that partially financial compensation has a significant effect on employee performance, work stress has a significant effect on employee performance, job promotion has a significant effect on employee performance, skills have a significant effect on employee performance, and financial compensation, job stress, job promotion and skills jointly have a significant effect on employee performance at the Office of Archives and Libraries, Padang Pariaman Regency

**Keywords:** *Financial Compensation, Job Stress, Promotion, Skills, Performance*

Menurut (Mangkunegara 2009) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting dalam sebuah instansi karena sebuah instansi dinilai dari kinerja para pegawainya. Maksimal atau tidaknya suatu instansi tergantung dari pada management instansi mengatur para pegawainya agar dapat bekerja secara optimal dalam memanfaatkan potensi setiap pegawai yang ada dalam mencapai visi dan misi instansi yang telah ditetapkan oleh pemilik instansi dan para pemegang saham di instansi tersebut.

Tingkat kompensasi finansial yang diberikan oleh instansi akan menentukan skala kehidupan ekonomi pegawai,

kompensasi juga relatif menunjukkan status dan “harga” pegawai. Pegawai yang memandang apabila kompensasi finansial belum memadai maka produktivitas, prestasi kerja dan kepuasannya akan menurun. Kompensasi finansial dapat menyediakan peluang pertumbuhan loyalitas kepada pegawai dan menciptakan persaingan yang kuat antar pegawai dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Menurut (Hasibuan 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memimpin, dan kompensasi yang adil dan layak.

Menurut Munandar dalam (Nurandana (2012), stres kerja dapat berakibat positif yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stress kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun instansi. Namun akan berbanding terbalik hasilnya jika seorang pegawai dalam bekerja tanpa adanya tekanan kerja, yang terjadi adalah kinerjanya kurang maksimal dan cenderung menjadi tidak efektif dan lebih cenderung individualis dalam lingkungan kerjanya yang tentunya akan berdampak negatif dalam pencapaian target dan kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Dampak negatif dari stres kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, meningkatnya jumlah pegawai yang keluar dan kehilangan tenaga kerja yang direkrut oleh instansi lain (Hemmington Dan Smith Dalam Nugroho, 2008 ).

Selain meningkatkan kinerja pegawai, promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi juga perlu dilakukan, hal tersebut sangatlah penting. Pimpinan instansi dalam mempromosikan pegawainya untuk posisi yang lebih tinggi, harus mempunyai penilaian terhadap kompetensi pegawai yang akan dijadikan prasyarat dalam mempromosikan pegawainya. Pegawai dapat dipromosikan berdasarkan nilai dari masing-masing penilaian kompetensi yang berdasarkan kinerja. Menurut (As'ad (2008), pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja seorang pegawai adalah karena ada sesuatu yang hendak dicapai oleh pegawai dan berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan kepuasan maka akan berpengaruh pada kinerja, apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan skills (keterampilan) maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja karyawan yang baik akan tercipta, sehingga dengan sendirinya tercipta pula suatu produktivitas organisasi yang baik. Hal ini

pengelolaan keterampilan (keahlian) pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik itu tanggung jawab dari seorang manajer Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi adapun fungsi dari pentingnya pengelolaan skill manajer Sumber Daya Manusia.

Dari berbagai kajian hasil penelitian terdahulu dimana terdapat gap research yang telah dikemukakan di atas, terdapat fenomena yang dapat diteliti berkaitan tentang peran kompensasi finansial, stres kerja, promosi jabatan dan skills dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai (Mangkunegara, 2005).

Menurut (Indra 2006), kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut (Moeheriono (2009), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasarannya, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam strategic planing suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan berarti produktivitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi ((Hameed Dan Waheed, 2011)

### **Kompensasi Finansial**

Menurut (Hasibuan (2009), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah yang luas yang

berkaitan dengan imbalan-imbalan yang diterima oleh karyawan.

“Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya”. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, memperhatikan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

### **Stres Kerja**

Stres kerja dilambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaannya (*Salleh, Bakar Dan Keong, 2008*).

Gejala-gejala stres biasanya sering marah, tidak dapat rileks, agresi, tidak kooperatif dan bisa juga melakukan pelarian yaitu dengan meminum alkohol, merokok secara berlebihan dan bahkan mungkin narkoba (*Wahjono, 2010*). Stres kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang (*Sophiah, 2008*.)

### **Promosi Jabatan**

Menurut (*Fathoni 2006*), promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi. Promosi jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lain.

### **Keterampilan (Skills)**

Keterampilan (skills) adalah ilmu yang menambah pengetahuan, dalam proses yang sudah dikembangkan melalui kegiatan yang dilatih dan pengalaman. Dalam (*Famella, Dkk 2015*) keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat.

Menurut Schuller dalam (*Kadarisman (2013)*) telah menyatakan bahwa Skills (keterampilan atau keahlian) adalah merupakan tingkat penguasaan senyatanya tentang situasi atau ide yang ada saat sekarang, dengan kata lain, Skills memberikan suatu indikasi yang baik tentang seberapa baik individu atau seseorang akan melakukan pekerjaan saat ini.

### **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan kondisi data penelitian. Sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan kondisi tersebut penelitian menganalisis pengaruh pengaruh Kompensasi Finansial (X1), Stres Kerja (X2), Promosi Jabatan (X3) dan Skills (X4) terhadap Kinerja (Y)

Sampel penelitian adalah jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut (*A. Muri, 2015*). Sedangkan menurut (*Sugiyono (2017)*) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Namun dikarenakan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh pegawai di Dinas Kearsipan dan

Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 37 (tiga puluh tujuh) orang

Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling (sampel keseluruhan), total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono (2017)). Alasan mengambil total sampling karena menurut (Sugiyono (2017) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Data yang diperoleh dari berbagai instrumen dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis data digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh Kompensasi finansial, stres kerja, promosi jabatan dan skills terhadap Kinerja Pegawai. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial.

Analisis yang dilakukan yakni analisis validitas, reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, analisis uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas, multikolonier dan uji homogenitas, selanjutnya uji hipotesis dilakukan uji regresi linear berganda.

## HASIL

Analisa deskriptif untuk setiap variabel-variabel dalam penelitian ini diperoleh.

1. Kinerja pegawai; Memiliki rata-rata item pernyataan variabel kinerja pegawai adalah 42,63% dan Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah 85,26%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel kinerja pegawai dari responden memiliki respon berkategori baik, namun belum maksimal sehingga perlu upaya untuk lebih meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.
2. Kompensasi finansial; Memiliki rata-rata item pernyataan variabel kompensasi finansial adalah 42,28% dan Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah 84,56%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel kompensasi finansial dari responden

memiliki respon berkategori baik, namun masih dapat dimaksimalkan sehingga perlu upaya untuk lebih meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial itu sendiri

3. Stres kerja; Memiliki rata-rata item pernyataan variabel stres kerja adalah 51,32% dan Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah 85,52%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel stres kerja dari responden memiliki respon berkategori baik, namun masih dapat dioptimalkan sehingga perlu upaya untuk lebih meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja itu sendiri.
4. Promosi jabatan; Memiliki rata-rata item pernyataan variabel promosi jabatan adalah 43,25% dan Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah 86,50%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel promosi jabatan dari responden memiliki respon berkategori baik, namun masih dapat dioptimalkan sehingga perlu upaya untuk lebih meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan itu sendiri.
5. Skills; Memiliki rata-rata item pernyataan variabel skills adalah 66,73% dan Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah 83,41%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel skills dari responden memiliki respon berkategori baik, namun masih dapat dioptimalkan sehingga perlu upaya untuk lebih meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi skills itu sendiri

## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (*dependent*). Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dapat dihitung melalui suatu persamaan

regresi berganda. Berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program IBM SPSS *for Windows* Versi 24.0.

Berikut tabel rekap untuk hasil dari nilai koefisien regresi,  $t_{hitung}$ , nilai signifikansi, nilai  $F_{hitung}$ , dan nilai R Square ( $R^2$ ). Hasil-hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	$t_{hitung}$	Sig.
Konstanta	7.373		
Kompensasi finansial	0.658	4.473	0.000
Stres kerja	-0.472	-3.360	0.001
Promosi jabatan	0.305	3.321	0.002
Skills	0.167	2.376	0.021
$F_{hitung} = 39.520$	<b>Sig.</b> 0,000		
$R^2 = 0,742$			

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0 2019..

Dari tabel 1 maka bentuk model persamaan regresi untuk pengaruh kompensasi finansial, stres kerja, promosi jabatan dan skills terhadap kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,373 + 0,658 X_1 + 0,472 X_2 + 0,305 X_3 + 0,167 X_4$$

Keterangan persamaan di atas :

$\alpha = 7,373$ ; artinya tanpa adanya pengaruh kompensasi finansial, stres kerja, promosi jabatan, dan skills maka kinerja pegawai sudah ada sebesar 7,373%.

$b_1 = 0,658$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik (baik) atau meningkatya kompensasi finansial, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi kompensasi finansial adalah 0,658 artinya setiap peningkatan satu satuan kompensasi finansial maka kinerja Pegawai meningkat sebesar 65,8%.

$b_2 = -0,472$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel

stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau meningkatnya stres kerja, maka akan menurunkan kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi stres kerja adalah 0,472 artinya setiap peningkatan satu satuan stres kerja maka kinerja Pegawai meningkat sebesar 47,2%.

$b_3 = 0,305$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel promosi jabatan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau meningkatnya promosi jabatan, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi promosi jabatan adalah 0,305 artinya setiap peningkatan satu satuan promosi jabatan maka kinerja Pegawai meningkat sebesar 30,5%.

$b_4 = 0,167$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel skills ( $X_4$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau meningkatnya skills, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi skills adalah 0,167 artinya setiap peningkatan satu satuan skills maka kinerja Pegawai meningkat sebesar 16,7%.

## Uji Statistik

### a. Uji t (parsial)

Uji t (parsial) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) kompensasi finansial, stres kerja, promosi jabatan dan skills terhadap kinerja Pegawai. Dari tabel 4.13 juga dapat dilakukan uji secara parsial (uji t) masing-

masing variabel penyebab (bebas) terhadap variabel akibat (terikat) sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi finansial ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)  
Hasil analisis pengaruh variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,473$  ( $df = 38-3 = 35$ ;  $t_{tabel} = 2,0024$ ); ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), dengan tingkat level signifikan  $0,000 < 0,05$ , akibatnya hipotesis satu (H1) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman.
2. Pengaruh Stres kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)  
Hasil analisis pengaruh variabel stres kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = -3,360$  ( $df = 38-3 = 35$ ;  $t_{tabel} = 2,0024$ ); ( $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ), dengan tingkat level signifikan  $0,001 < 0,05$ , akibatnya hipotesis dua (H2) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman.
3. Pengaruh Promosi jabatan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)  
Hasil analisis pengaruh variabel Promosi jabatan ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,321$  ( $df = 38-3 = 35$ ;  $t_{tabel} = 2,0024$ ); ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), dengan tingkat level signifikan  $0,002 < 0,05$ , akibatnya hipotesis tiga (H3) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman.
4. Pengaruh Skills ( $X_4$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil analisis pengaruh variabel skills ( $X_4$ ) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,376$  ( $df = 38-3 = 35$ ;  $t_{tabel} = 2,0024$ ); ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), dengan tingkat level signifikan  $0,021 < 0,05$ , akibatnya hipotesis empat (H4) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel skills terhadap kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman.

#### b. Uji F (simultan)

Uji F (kelayakan model) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Dapat dilakukan uji simultan (uji F) dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hasil analisis pengaruh kompensasi finansial ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), promosi jabatan ( $X_3$ ) dan skills ( $X_4$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39,520 dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan  $df_1 = (k-1) = 3$ ,  $df_2 = 38 - 3 = 35$ ,  $F_{tabel} 2,53$ , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $39,520 > 2,53$ , akibatnya Hipotesis diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial, stres kerja, promosi jabatan dan skills terhadap kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman.

#### Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi untuk kompensasi finansial, stres kerja, promosi jabatan dan skills terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS for Windows Versi 24.0 dengan bentuk output SPSS hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau R Square yaitu 0,742 artinya 74,2% variasi dari semua variabel bebas (kompensasi finansial, stres kerja, promosi jabatan dan

skills) dapat menerangkan variabel tak bebas (kinerja pegawai), sedangkan sisanya sebesar 25,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dikarenakan nilai  $R^2$  menjauhi 0 (nol), maka kontribusi (pengaruh) independent variabel (kompensasi finansial, stres kerja, promosi jabatan dan skills) secara simultan terhadap dependent (kinerja pegawai) adalah besar (kuat).

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman**

Manurut (Lambrie (2010), kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, memperhatikan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi..

Teori Harapan menyatakan Karyawan akan merasa termotivasi untuk giat bekerja jika merasakan pendapatan yang diterima akan sesuai dengan tenaga yang telah dikeluarkan untuk perusahaan. Jika karyawan sudah termotivasi untuk giat bekerja di perusahaan maka yang diharapkan adalah kinerja karyawan tersebut akan menjadi maksimal. Dan kinerja yang dihasilkan tentu akan lebih baik daripada seorang karyawa yang bekerja dengan tidak termotivasi.

(Nitisemito (1992) menyatakan bahwa “ banyak nya gaji yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Semakin besar gaji yang diberikan berarti semakin tercukupi kebutuhan mereka, dengan demikian mereka akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas- tugasnya sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat kita harapkan”.

Penelitian yang dilakukan oleh (Partono Dengan Ira Nurmawati (2010) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru bersertifikat SMA Negeri di Kabupaten Magelang. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Masruroh et al., 2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi yang diberikan dengan kinerja guru ekonomi SMA Negeri Brebes baik kompensasi yang diberikan langsung maupun tidak langsung. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aslam (2015) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada sektor perbankan di Pakistan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayati dan Muhammad Khafid yang menemukan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi/ akuntansi di SMA Negeri se- Kabupaten Tegal. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hameed (2014) yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor perbankan di Pakistan

### **Pengaruh Sres Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman**

Menurut Davis dan Newstrom dalam (Mulyani (2008), stres kerja disebabkan oleh beberapa kondisi sebagai berikut : Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, tetapi akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan; Supervisor yang kurang pandai. Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor; Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rizky et al., 2014) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cabang Malang. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afrizal et al. penelitian yang dilakukan oleh (Kerja et al., 2015) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Malang. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Potale et al., n.d.) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Bank Sulut Cabang Utama

### **Pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman**

(Fathoni 2006), promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi.

Penelitian (Yanuarmawan (2012), menemukan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang. Sejalan dengan Yanuarman penelitian yang dilakukan oleh (Judas et al., 1219) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prabowo et al., 2016) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Virgina Mauliah Septiani (2015) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemeriksa

Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara. Penelitian yang menemukan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan juga ditemukan oleh Anwar 2015 yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumatera Selatan.

### **Pengaruh Skills terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman**

Dalam (Famella, Dkk 2015) keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat. Menurut Schuller dalam (Kadarisman (2013) telah menyatakan bahwa Skills (keterampilan atau keahlian adalah merupakan tingkat penguasaan senyatanya tentang situasi atau ide yang ada saat sekarang, dengan kata lain, Skills memberikan suatu indikasi yang baik tentang seberapa baik individu atau seseorang akan melakukan pekerjaan saat ini.

Berdasarkan hasil research yang berjudul “Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude terhadap Kinerja pegawai (Studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado)” oleh (Yunita Lidya Kandou, Victor P. K. Lengkong, Dan Greis...2016), menunjukkan bahwa Skill berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja dan Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman.**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai (Mangkunegara, 2005 - Google Cendekia, n.d.). Menurut (Indra 2006), kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut (Moeheriono (2009), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam strategic planing suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan berarti produktivitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Hameed dan Waheed, 2011). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini yaitu kompensasi finansial, stres kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (Hameed (2014) yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor perbankan di Pakistan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rizky et al., 2014) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cabang Malang. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afrizal et al. penelitian yang dilakukan oleh (Kerja et al., 2015) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Malang

Penelitian yang dilakukan oleh (Virgina Mauliah Septiani (2015) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman.
3. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman.
4. Skills berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman.
5. Kompensasi finansial, stres kerja, promosi jabatan dan skills secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Abdillah, Arief Chaidir dan Wajdi, Farid. 2011. Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya DAYA SAING* Vol. 12 No. 1 Juni 2011 ISSN : 1411-3422
- Adawiyah. Robiatul dan Siswanto. 2015. Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *El- Dinar*, Vol. 3 No. 1 Januari 2015

- Afrida, Zairina. 2014. Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap Motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan departemen produksi PT. Ekamas Fortuna Malang). *Jurnal administrasi bisnis (JAB)* vol. 12 no. 1 juli 2014
- Afrizal, Poundra Rizky dkk. 2014. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 1 Februari 2014
- Amanti, Lutfiah. 2012. Pengaruh GCG terhadap nilai perusahaan dengan pengungkapan CSR sebagai variabel pemoderasi (studi kasus pada perusahaan rokok yang terdaftar di BEI). <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/article/view/30/227>
- Amrulloh. Abdul Malik Karim, Pramusinto. Hengky. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Se-Kecamatan Sukorejo. *Economic Education Analysis Journal EEAJ* 6(3)(2017).
- Anwar. Andi Baharuddin. Dkk 2015. The Effects of Work Stres And Compensation On The Empeoyees Perpormance Through Motivation And Job Satisfaction at The Private Life Insurance Companies In Jakarta Indonesia. *Scientific Research Journal (SCRJ)*, Volume III, Issue IX, September 2015. ISSN 2201-2796.
- Anwar. Rani. 2015. Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 13 No. 4 Desember 2015 pp : 460 ISSN 1412-4521
- Archandar. Tery Aris. 2010. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Volume 3 Tahun 2010
- Ardana. Komang, Mujiati, Ni wayan, dan ayu Sriathi Anak Agung. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardi, Rudi Prasetyo dan Sukmasari, Ninik. 2016. Pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan olahraga Kabupaten Rembang. *EBBANK* Vol. 7 No. 2 desember 2016 pp : 105-110 e-ISSN : 2442-4439 p-ISSN : 2087-1406
- Ardilla. Niken Dwi dan Pramusinto. Hengky. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*. Vol X No.1 Juni 2015.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*. Renika Cipta : Yogyakarta.
- Aslam. Ayesha, Ghaffar. Amna, Talha. Tahleel and Mushtaq. Hina. 2015. Impact of Compensation and Reward System On The Performance Of An Organization : An Empirical Study On Banking Sector Of Pakistan. *European*

- Journal Of Business and Social Sciences Vol. 4. No 08 November 2015. URL: <http://www.ejbss.com/recent.aspx/>. issn:2335-767X
- As'ad, Moh. 2004. Psikologi Industri. Liberty : Yogyakarta. As'ad, Moh. 2008. Psikologi Industri. Liberty : Yogyakarta.
- Bintoro, Julia Astriviani. 2013. Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap Kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan (studi terhadap karyawan PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang). Jurnal administrasi bisnis (JAB) vol. 1 no. 1 april 2013 pp : 141
- Butt. Babar Zaheer, Rehman. Kashif Ur dan Safwan Nadeem. 2007. A Study Measuring The Effect Of pay, Promotion and Training On Job Satisfaction In Pakistani Service Industry. European Journal Of Social Science – Volume 5, Number 3 (2007)
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineke Citra : Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama : Bandung.
- Manurung, M. T & Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang. Diponegoro Journal Of Management. 1 (2): 145- 147
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima Cetakan Pertama. BPFE : Yogyakarta
- Masruroh. Umi, Thomas. Partono, Latifah. Lyna. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes. Economic Education Analysis Journal EEAJ 1(2)(2012)
- Minarsih, Maria Magdalena. 2009. Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang. Value Added Majalah Eko Bis. <http://jurnal.unimus.ac.id> ISSN 1693-3435 Vol 6 No 1 Th 2009
- Monil, Muzalifah dan Tahir, Izah Mohd. 2011. Determinants of Job Performance in Frontline Employees in Malaysia Using Structural Equation Model : A Proposed Conceptual Framework. International Journal of Business and Behavioral Sciences. 1/1 pp : 32-42
- Mulyani, S. 2008. Pengaruh Stres Kerja terhadap Afektivitas Negatif, Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Disertasi. Universitas Brawijaya : Malang
- Mustapha. Noorani, dan Zakaria. Zaizura Che. 2013. The Effect Of Promotion Opportunity In influencing Job Satisfaction Among Academics In Higher Public Institutions In Malaysia. International Journal Of Academic Research In Business And Social

- Sciences. March 2013, Vol. 3, No. 3 ISSN : 2222-6990
- Muttaqien. Fauzan. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. BRI(Persero), Tbk. Cabang Lumajang. Jurnal Wiga Vol.4 No.1 Maret 2014 ISSN No 2088-0944
- Panggabean, Mutiara S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia : Jakarta
- Permata Sari, Anak Agung Mirah dan Sriathi, Anak Agung Ayu. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali. E- jurnal manajemen UDAYANA p-ISSN : 2302-8912 Vol 3 No 7 Th 2014
- Permatasari, C.L, Yanto, H., Widiyanto. 2016. Penerimaan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Oleh Pengelola Keuangan Yayasan Pendidikan: Analisis Technology Acceptance Model. Journal of Economic Education 5 (1) (2016)
- Potale, Rocky dan Uhing, Yantje. 2015. Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1 Maret 2015 Hal. 63-73 ISSN : 2303-1174
- Prabowo, Bastian dkk. 2016. Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 32 No. 1 Maret 2016 pp : 106
- Putra, I Putu Purnama dan Mujiati, Ni Wayan. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. E-Jurnal Manajemen UNUD Vol. 5 No.1 Th 2016 pp : 260-292 ISSN: 2302-8912
- Rivai, Veitzhal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Murai Kencana : Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagal, Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Rajawali Press : Jakarta
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di jawa timur. Jurnal manajemen dan kewirausahaan vol. 13 no. 1 maret 2011 pp : 40-45. p-ISSN : 1411-1438 e-ISSN : 2338 8234
- Robbin, Stephen. 2008. Perilaku Organisasi. PT. Indeks : Jakarta.
- Robbins, SP and Judge, TA. 2008. Perilaku Organisasi Edisi 12 buku 1. Salemba Empat : Jakarta
- Simamora, Henry. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN : Yogyakarta
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. STIE YKPN : Yogyakarta
- Siregar, Edi. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual Dan Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal PENABUR No 16 Tgl 10 Juni Tahun 2011 ISSN : 1412-2588

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi : Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya*. Ekuitas akreditasi no.110/dikti/kep/2009 vol. 14 no. 4 desember 2010 pp : 460-477 ISSN 1411-0393
- Suwati, Y. 2013. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal ilmu administrasi dan bisnis* Vol. 1 No. 1 tahun 2013
- Syafrizal. Said Herry, Rusydi, Nursyidah dan Hamdani. 2018. *Model Pengukuran dan Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Staff Pengajar Politeknik Negeri Lhokseumawe)*. *Jurnal ekonomi dan bisnis* volue 20, no. 2, Agt 2018 p-ISSN 1693-8852 e-ISSN 2549-5003
- Syah, Harits. 2013. *Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Graha raja empat*. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 1 No 2 Maret 2013 pp : 462 ISSN : 2549-192X
- Tjandrawina, RR. 2016. *Industri 4.0 : revolusi industry abad ini dan pengaruhnya pada bidang kesehatan dan bioteknologi*. *Jurnal Medicinus* Vol. 29 No. 1 edisi April 2016
- Trisnadewi, Dewa Ayu Ari. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Barong Bali Di Legian, Kuta Badung*. Proposal penelitian yang tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa Denpasar.
- Wartono, Tri. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang (KREATIF)* Vol. 4 No. 2 April 2017
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Widya K. Betania, dan Rustiana. Ade. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus*. *Economic Education Analysis Journal EEAJ* 3 (2) (2014).
- Wulandari, P., Yanto, H., Pujiati, A. 2016. *Perilaku Mahasiswa Bidik misi Dalam Membeli Buku Kuliah*. *Journal of Economic Education* 5 (2) (2016)
- Yusuf. 2004. *Psikologis Perkembangan Anak dan Remaja*. Remaja Rosdakarya : Bandung.