

## Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Asn Kejaksaan Negeri Tanjung Balai

Tom Kelvin Jose Ginting<sup>1</sup>, M. Chaerul Rizky<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>) Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

iamtomkelv@gmail.com

---

### ABSTRACT

*The State Civil Apparatus (ASN) has a strategic role in the administration of Indonesian government and national development. The development of public demands for quality service makes the work performance of civil servants a crucial factor in realizing good governance. Optimizing the performance of ASN is a priority to ensure the implementation of fair, effective, and integrity judicial functions. This study aims to analyze the factors that affect the work performance of ASN at the Tanjung Balai District Attorney's Office. This study uses a quantitative method with a causal associative approach to examine the influence of leadership, compensation, work stress, and work motivation on the work performance of ASN. Data collection was carried out through a questionnaire of 51 respondents who were ASN at the Tanjung Balai District Attorney's Office, with saturated sampling techniques. Data analysis uses multiple linear regression with the help of SPSS applications. The results of the t-test (partial) showed that the Leadership variable did not have a significant effect on Work Performance ( $t \text{ count } -1.588 < t \text{ table } 2.00856$ , sig.  $0.119 > 0.05$ ), while the variable Compensation ( $t \text{ count } 3.202$ , sig.  $0.002$ ), Work Stress ( $t \text{ count } 6.210$ , sig.  $<0.001$ ), and Work Motivation ( $t \text{ count } 3.605$ , sig.  $<0.001$ ) had a significant effect on Work Performance. The results of the F test (simultaneous) with an F value of  $158.744 > F \text{ table } 2.57$  and a significance of  $<0.001$  showed that the four independent variables together had a significant effect on Work Performance. The value of the determination coefficient ( $R^2$ ) of  $0.692$  shows that the research model is able to explain 69.2% of the variation in ASN Work Performance, while 30.8% is explained by other factors that were not studied.*

**Keywords** : Job performance, leadership, compensation, work stress, work motivation

### ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional Indonesia. Perkembangan tuntutan publik terhadap pelayanan yang berkualitas menjadikan prestasi kerja ASN sebagai faktor krusial dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Optimalisasi kinerja ASN menjadi prioritas untuk memastikan penyelenggaraan fungsi peradilan yang adil, efektif, dan berintegritas. Penelitian ini bertujuan

menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ASN pada Kejaksaan Negeri Tanjung Balai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja ASN. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terhadap 51 responden yang merupakan ASN di Kejaksaan Negeri Tanjung Balai, dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (t hitung  $-1,588 < t$  tabel  $2,00856$ , sig.  $0,119 > 0,05$ ), sedangkan variabel Kompensasi (t hitung  $3,202$ , sig.  $0,002$ ), Stress Kerja (t hitung  $6,210$ , sig.  $<0,001$ ), dan Motivasi Kerja (t hitung  $3,605$ , sig.  $<0,001$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil uji F (simultan) dengan nilai F hitung  $158,744 > F$  tabel  $2,57$  dan signifikansi  $<0,001$  menunjukkan bahwa keempat variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,692$  menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan  $69,2\%$  variasi Prestasi Kerja ASN, sedangkan  $30,8\%$  dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci** : prestasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, stress kerja, motivasi kerja

## PENDAHULUAN

Kejaksaan Negeri Tanjung Balai, sebagai bagian dari institusi penegak hukum, dituntut untuk memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkinerja tinggi dan profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya melayani masyarakat. Prestasi kerja ASN menjadi faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik di Kejaksaan Negeri Tanjung Balai. Menurut (Mangkunegara, 2019) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja dapat pula menjadi cara untuk membantu individu mengolah prestasinya, dan prestasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang tergantung pada tujuan masing-masing

organisasi (misalnya untuk profit ataukah untuk *costumer statisfaction*) dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya organisasi publik, swasta, bisnis, sosial, ataukah kelembagaan pendidikan) (Refnita, 2017). Pengukuran prestasi kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kejaksaan Negeri Tanjung Balai dilakukan dengan mendasarkan pada nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) serta penilaian perilaku kinerja ASN. Sebagai pelayan publik, ASN memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat dan mendukung tercapainya tujuan organisasi pemerintah. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan prestasi kerja ASN menjadi salah satu prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

Namun, pencapaian prestasi kerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai

faktor yang saling berkaitan. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan (Suhanta et al., 2022) dalam (Nasution & Rizky, 2024). Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Daulay, et al., 2017). Seorang pemimpin harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan, kelemahan sumber daya manusianya dan mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan pegawai dalam bekerja sehingga diperoleh pegawai yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2017) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja (Jumaedi et al., 2016). Menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut (M. F. Akbar et al., 2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong ASN untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Dalam menjalankan tugasnya, ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai tidak terlepas dari tekanan dan tantangan yang dapat menimbulkan stres kerja. Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. (Fahmi, 2017) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Beban kerja yang tinggi, tuntutan penyelesaian kasus yang kompleks, serta deadline yang ketat dapat mempengaruhi kondisi psikologis pegawai. Pengelolaan stres kerja yang tidak efektif dapat berdampak negatif pada kualitas kerja dan prestasi ASN.

Motivasi kerja juga memegang peranan vital dalam mendorong ASN untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Menurut (Hasibuan, 2017) motivasi merupakan sebuah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka tertarik untuk bekerja sama dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi

yang tinggi akan mendorong ASN untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan prestasi kerja.

Ada ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian oleh (D. et al., 2014; Nasrul, 2021; Oetama, 2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Namun, penelitian oleh (A. Akbar, 2017) (A. Akbar, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja. Penelitian oleh (D. et al., 2014; Nasrul, 2021) menyatakan bahwa kompensasi yang layak berpengaruh positif terhadap kinerja, namun penelitian oleh (Ekawati et al., 2023) menemukan bahwa kompensasi melalui motivasi tidak memberikan pengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil yang kontradiktif mengenai dampak stres kerja terhadap prestasi menandakan perlunya kajian lebih mendalam pada konteks ASN. Penelitian oleh (Savira & Atmajawati, 2022) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, namun penelitian yang dilakukan oleh (Aldi & Susanti, 2019) memiliki

dampak negatif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Perbedaan pendapat mengenai seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja di lingkungan instansi pemerintahan. Menurut (A. Akbar, 2017; Aldi & Susanti, 2019; Nasrul, 2021) motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap prestasi kerja. Namun, (Khafid, 2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan pendapat mengenai pengaruh variabel-variabel seperti kepemimpinan, kompensasi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja ASN. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh signifikan, sementara yang lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan atau pengaruhnya lebih kecil. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam pada konteks Kejaksaan Negeri Tanjung Balai untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja ASN di sana.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan kausal untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kejaksaan Negeri Tanjung Balai dengan jumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan

adalah sampling jenuh (sensus), dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi yang relatif kecil.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur variabel kepemimpinan, kompensasi, stress kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja. Kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan *Pearson Product Moment* dan *Cronbach's Alpha*. Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan metode wawancara terbatas dan dokumentasi untuk memperkaya data yang diperoleh.

Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan gambaran umum variabel penelitian. Sementara analisis inferensial menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 29.0.

Adapun persamaan model regresi berganda tersebut yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y	=	Prestasi Kerja
a	=	Konstanta
b <sub>1</sub>	=	Koefisien Regresi X <sub>1</sub>
b <sub>2</sub>	=	Koefisien Regresi X <sub>2</sub>
b <sub>3</sub>	=	Koefisien Regresi X <sub>3</sub>
b <sub>4</sub>	=	Koefisien Regresi X <sub>4</sub>
X <sub>1</sub>	=	Kepemimpinan
X <sub>2</sub>	=	Kompensasi
X <sub>3</sub>	=	Stress Kerja
X <sub>4</sub>	=	Motivasi Kerja
E	=	Standard Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### 1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Kejaksaan Negeri Tanjung Balai merupakan lembaga penegak hukum yang berada di bawah naungan Kejaksaan Republik Indonesia yang memiliki peran strategis dalam proses penuntutan, penyidikan tindak pidana tertentu, serta pelaksanaan putusan pengadilan di wilayah hukum Kota Tanjung Balai. Sebagai instansi vertikal, Kejaksaan Negeri Tanjung Balai juga menjalankan fungsi preventif dan represif terhadap pelanggaran hukum, serta aktif dalam kegiatan penyuluhan hukum guna meningkatkan kesadaran hukum masyarakat. Dengan struktur organisasi yang terdiri dari beberapa bidang seperti pidana umum, pidana khusus, intelijen, dan perdata serta tata usaha negara, lembaga ini memainkan peran penting dalam menjaga tegaknya supremasi hukum dan keadilan di tingkat daerah.

#### 1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan karakteristik data dalam suatu penelitian secara ringkas dan sistematis. Analisis ini mencakup pengukuran seperti rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, varians, maksimum, minimum.

**Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif**

	N	Descriptive Statistics			Std. Deviat
		Minimum	Maximum	Mean	
Kepemimpinan	51	10	25	20.82	4
Kompensasi	51	11	25	20.45	?
Stress Kerja	51	16	30	24.39	?
Motivasi Kerja	51	9	20	16.14	?
Prestasi Kerja	51	16	30	24.69	?
Valid N (listwise)	51				

Sumber: Olah Data SPSS versi 29.0, 2025

Hasil analisis pada tabel 1. dari 51 responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada prestasi kerja (24,69) dan stres kerja (24,39), sedangkan yang terendah pada motivasi kerja (16,14). Nilai rata-rata kepemimpinan dan kompensasi juga cukup tinggi, masing-masing 20,82 dan 20,45. Artinya, sebagian besar responden menilai kepemimpinan, kompensasi, dan prestasi kerja sudah baik, meskipun masih ada tingkat stres dan motivasi kerja yang perlu diperhatikan.

### 1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah serangkaian pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar sehingga hasil estimasi menjadi valid dan tidak bias. Uji ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan melalui metode statistik seperti uji Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, atau dengan melihat grafik histogram dan normal probability plot (P-P Plot). Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi dari uji statistik lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal, dan asumsi normalitas terpenuhi.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Komlogorov-Smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.51
	Std. Deviation	.0000000
Normality Test	Absolute	.91593857
	Positive	.117
	Negative	.117
Asymptotic	Sig.	.081
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.080
	99% Confidence Interval	Lower Bound .073 Upper Bound .087

Normality Test. a. Distribution is Normal. b. Based on the original data. c. Lilliefors Significance Correction. d. Monte Carlo method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Olah Data SPSS versi 29.0, 2025

Berdasarkan tabel 2. hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,081 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data residual terdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat atau korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini biasanya dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan

Tolerance. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 atau nilai Tolerance kurang dari 0,10, maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

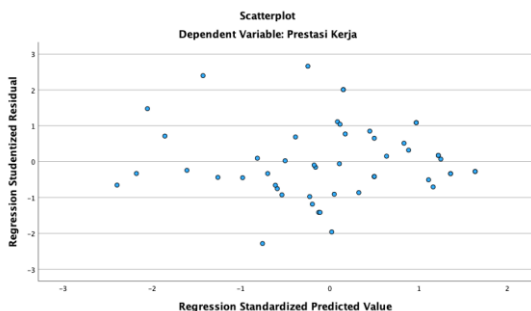
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.385	3.730
	Kompensasi	.262	4.022
	Stress Kerja	.346	2.887
	Motivasi Kerja	.274	5.735

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
 Sumber: Olah Data SPSS versi 29.0, 2025

Berdasarkan tabel 3. hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, artinya tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah varians dari residual atau galat dalam model regresi bersifat konstan (homoskedastisitas) atau tidak konstan (heteroskedastisitas). Uji ini dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti Uji Glejser, Uji Park, Uji White, atau dengan melihat pola pada grafik scatterplot antara residual dan nilai prediksi. Dalam penelitian ini menggunakan grafik scatterplot.



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber: Olah Data SPSS versi 29.0, 2025

Berdasarkan gambar scatterplot, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami masalah heteroskedastisitas karena pola titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### 1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen secara simultan. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, serta untuk membangun model prediktif.

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.936	1.121		.835	.408
	Kepemimpinan	-.172	.109	-.208	-1.588	.119
	Kompensasi	.444	.139	.491	3.202	.002
	Stress Kerja	.470	.076	.404	6.210	<.001
	Motivasi Kerja	.422	.117	.331	3.605	<.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
 Sumber: Olah Data SPSS versi 29.0, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,936 - 0,172X_1 + 0,444X_2 + 0,470X_3 + 0,422X_4.$$

Hasil ini menunjukkan bahwa konstanta sebesar 0,936 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan, kompensasi, stres kerja, dan motivasi kerja bernilai 0, maka prestasi kerja diperkirakan sebesar 0,936. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar -

0,172 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan akan menurunkan prestasi kerja sebesar 0,172. Koefisien kompensasi sebesar 0,444 berarti setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,444. Koefisien stres kerja sebesar 0,470 menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja justru meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,470. Sementara itu, motivasi kerja dengan koefisien sebesar 0,422, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja satu satuan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,422.

### 1.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah prosedur dalam analisis statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran asumsi atau dugaan awal (hipotesis) mengenai parameter populasi berdasarkan data sampel. Dalam konteks regresi linear berganda, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (uji F) atau secara individual (uji t) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### a. Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau melihat nilai signifikansi (p-value). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0,05), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti variabel independen tersebut berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.936	1.121		.835	.408
	Kepemimpinan	-.172	.109	-.208	-1.588	.119
	Kompensasi	.444	.139	.491	3.202	.002
	Stress Kerja	.470	.076	.404	6.210	<.001
	Motivasi Kerja	.422	.117	.331	3.605	<.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olah Data SPSS versi 29.0, 2025

Nilai t tabel 2,01290 diperoleh dari tabel distribusi t dengan signifikansi 0,05 untuk uji dua arah dan derajat kebebasan (df) yang dihitung menggunakan rumus  $df = n - k$ , di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada Tabel 5, dapat dianalisis bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar -1,588 dengan signifikansi 0,119. Nilai t hitung tersebut lebih kecil dari t tabel (2,01290) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai. Sementara itu, variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung 3,202 dengan signifikansi 0,002, variabel Stress Kerja memiliki nilai t hitung 6,210 dengan signifikansi <0,001, dan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung 3,605 dengan signifikansi <0,001. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,00856) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Kompensasi, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap Prestasi Kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai.

### b. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama semua variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada derajat kebebasan tertentu, atau dengan melihat p-value, dapat menentukan apakah model secara keseluruhan signifikan. Jika p-value <  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis nol ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.033	4	144.758	158.744	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	41.947	46	.912		
	Total	620.980	50			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

Sumber: Olah Data SPSS versi 29.0, 2025

Nilai F tabel 2,57 diperoleh dari tabel distribusi F dengan tingkat signifikansi 0,05, derajat kebebasan pembilang (df1) sebesar 4 (jumlah variabel independen) dan derajat kebebasan penyebut (df2) sebesar 46 (jumlah sampel dikurangi jumlah variabel independen dikurangi 1 atau n-k-1).

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada Tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 158,744 dengan nilai signifikansi <0,001. Nilai F hitung ini jauh lebih besar dari nilai F tabel (2,57) dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan

atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah ukuran yang menunjukkan proporsi variansi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh semua variabel independen dalam model regresi. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, di mana angka yang mendekati 1 mengindikasikan model mampu menjelaskan hampir semua variasi data, sedangkan nilai mendekati 0 berarti model kurang mampu menjelaskan variasi tersebut.

Tabel 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 <sup>a</sup>	.692	.527	.955

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olah Data SPSS versi 29.0, 2025

Berdasarkan pada Tabel 7, hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,696 yang menunjukkan korelasi yang cukup kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,692 atau 69,2% menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 69,2% variasi dari Prestasi Kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,527 atau 52,7% merupakan nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel. Sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan

dalam model penelitian ini. Dengan nilai standard error of estimate sebesar 0,955, model regresi ini memiliki tingkat akurasi yang cukup baik dalam memprediksi variabel Prestasi Kerja.

## 2. Pembahasan

### 2.1 Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai

Hasil uji menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Kejaksaan Negeri Tanjung Balai. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di institusi tersebut tidak menjadi faktor penentu dalam peningkatan atau penurunan capaian kinerja para Aparatur Sipil Negara. Ketidakberpengaruhan

kepemimpinan terhadap prestasi kerja ini dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi kejaksaan yang memiliki hierarki dan prosedur kerja yang sudah terstandarisasi dengan jelas. Dalam lingkungan ASN, kinerja sering kali lebih ditentukan oleh regulasi, standar operasional prosedur (SOP), serta beban kerja yang diatur oleh undang-undang dan kebijakan internal sehingga ASN bekerja sesuai dengan protokol dan aturan yang telah ditetapkan tanpa terlalu bergantung pada arahan pemimpin. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anut & Suslilowati, 2024) dan (Salju, 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### 2.2 Kompensasi Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Kejaksaan Negeri Tanjung Balai. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem imbalan, baik finansial maupun non-finansial, yang diterima oleh para Aparatur Sipil Negara menjadi salah satu faktor penentu penting dalam mendorong kinerja optimal mereka. Pengaruh signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja ini menggarisbawahi pentingnya kebijakan penggajian dan sistem reward yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan beban kerja di Kejaksaan Negeri Tanjung Balai. Pola hubungan ini mencerminkan bahwa para ASN merespons positif terhadap penghargaan materiil dan non-materiil, sehingga ketika mereka merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai, mereka cenderung menunjukkan dedikasi lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas.

(Ekawati et al., 2023) dan (Erianto & Mahanani, 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Seseorang bekerja dalam suatu perusahaan untuk memperoleh imbalan atau balas jasa untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, perusahaan memberikan penghargaan dengan jalan memberikan kompensasi bagi karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Erianto & Mahanani, 2022).

### 2.3 Stress Kerja Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Kejaksaan Negeri Tanjung Balai. Hubungan ini menggambarkan bahwa fluktuasi dalam tingkat stres kerja yang dialami ASN berbanding lurus dengan perubahan pada capaian prestasi kerja mereka, yang menegaskan pentingnya manajemen stres dalam konteks optimalisasi kinerja institusi. Sebagai lembaga penegak hukum dengan tuntutan profesionalitas tinggi, ASN kejaksaan rentan mengalami stres akibat kompleksitas perkara, target penyelesaian kasus, dan tanggung jawab hukum yang diemban. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Savira & Atmajawati, 2022), (Asyaukani & Solehudin, 2023), (Erianto & Mahanani, 2022) dan (Sampouw et al., 2024) dimana hasil penelitian mereka menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap prestas kerja karyawan. (Sampouw et al., 2024) mengatakan apabila semakin rendah Stress Kerja pegawai ASN yang bekerja di RSUD Kaimana maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

#### **2.4 Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai**

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Kejaksaan Negeri Tanjung Balai. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap prestasi kerja ini menekankan pentingnya strategi penguatan motivasi di lingkungan Kejaksaan Negeri Tanjung Balai. Sebagai institusi penegak hukum dengan tanggung jawab publik yang besar, ASN yang

termotivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi lebih dalam menangani perkara, ketelitian dalam proses hukum, dan komitmen terhadap pencapaian target institusi. Oleh karena itu, pimpinan kejaksaan perlu mempertahankan dan mengembangkan mekanisme pengembangan motivasi melalui sistem penghargaan yang adil, jalur karier yang jelas, pelatihan berkala, dan penciptaan budaya organisasi yang menghargai integritas dan profesionalisme. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang didukung oleh (Fitrianto et al., 2023) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap akan meningkat pula. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (A. Akbar, 2017; Aldi & Susanti, 2019; Nasrul, 2021) dimana hasil penelitian mereka mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

#### **2.5 Kepemimpinan, Kompensasi, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai**

Hasil uji F (simultan) dengan nilai F hitung sebesar 158,744 yang jauh melampaui nilai F tabel (2,57) dan tingkat signifikansi  $<0,001$  membuktikan bahwa

kepemimpinan, kompensasi, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Kejaksaan Negeri Tanjung Balai. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara individual kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan, namun ketika berinteraksi dengan faktor-faktor lainnya dalam satu kesatuan sistem organisasi, keempat variabel ini membentuk sinergi yang kuat dalam menentukan tingkat pencapaian kinerja para Aparatur Sipil Negara. Kekuatan pengaruh simultan ini tercermin dari nilai R Square sebesar 0,692, yang mengindikasikan bahwa 69,2% variasi prestasi kerja ASN di institusi tersebut dapat dijelaskan oleh dinamika interaksi keempat variabel independen yang diteliti. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,527 mengonfirmasi bahwa model penelitian ini memiliki kekuatan prediktif yang substansial dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai, dengan standard error of estimate sebesar 0,955 yang menunjukkan akurasi prediksi yang cukup baik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa peningkatan prestasi kerja di lingkungan kejaksaan membutuhkan pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek kepemimpinan yang efektif, sistem kompensasi yang adil, manajemen stres kerja yang tepat, dan strategi motivasi kerja yang baik. Dengan 47,3% variasi prestasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian, pimpinan institusi juga perlu mempertimbangkan aspek-aspek lain seperti budaya organisasi, kompetensi individu, dan sistem evaluasi kinerja untuk

mengoptimalkan prestasi kerja ASN dalam mendukung terwujudnya visi dan misi Kejaksaan Negeri Tanjung Balai.

## KESIMPULAN / CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan sebelumnya maka dapat disimpulkan:

Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai dengan nilai signifikansi 0,119 ( $>0,05$ ).

Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai dengan nilai signifikansi 0,002 ( $<0,05$ ) dan koefisien regresi 0,444.

Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai dengan nilai signifikansi  $<0,001$  ( $<0,05$ ) dan koefisien regresi 0,470.

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai dengan nilai signifikansi  $<0,001$  ( $<0,05$ ) dan koefisien regresi 0,422.

Secara simultan, variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja ASN Kejaksaan Negeri Tanjung Balai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 158,744 dengan signifikansi  $< 0,001$ . Keempat variabel tersebut mampu menjelaskan 69,2% variasi dari Prestasi Kerja ASN, sementara sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Akbar, M. F., Prasada, D., Safiih, A. R., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Insan Cendekia Mandiri*.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. In *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"* (Vol. 2). <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Anut, F. R., & Suslilowati, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Graha Resik di Surabaya. *Soetomo Management Review*, 2(4), 443–457. <https://doi.org/10.25139/smr.v2i4.8022>
- Asyaukani, N. U., & Solehudin. (2023). The Influence Of Work Stress On The Job And Work Stress Of The Job On Work Achievement Of State Civil Apparatus (Asn) Office Of The Ministry Of Religion, Karawang District. *Gorontalo Management Research*, 6(2), 66–78.
- D., E. R., Hadi, S. P., & Suryoko, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PELINDO III Cabang Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–7.
- Ekawati, I. S., Sutrisna, A., & Pauzy, D. M. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya. *EBISMAN : EBisnis Manajemen*, 1(3), 49–63.
- Erianto, W., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 10(2), 96–107.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi). Cetakan Kedua*. Alfabeta.
- Fitrianto, H. D., Darna, N., & Sukmara, A. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 65–76.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jumaedi, H., Wasita, S., & Kurniawati, N. (2016). Potret Kompensasi Menurut Persepsi Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT SHAFCO – SHAFIRA BANDUNG. *Jurnal Study and Management Research*, 13(1), 1–7. <https://doi.org/10.55916/smart.v13i1.41>
- Khafid, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV Pratama Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA)*, 1(2), 1–5.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nasrul, H. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 2(1), 53–68.

- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. , C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Oetama, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Dr Murjani di Sampit. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 38–43.
- Refnita, R. (2017). *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Pengendalian Intern dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja pada SKPD di Kabupaten Pasaman*. Universitas Islam Riau.
- Salju. (2023). Peran Motivasi dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Kerja Karyawan. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 20(1), 94–103.
- Sampouw, Y., Sayidah, N., & Ady, S. U. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada RSUD Kaimana. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2907–2916.
- Savira, A. A. W., & Atmajawati, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* , 11(5), 1–17.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.