

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA ASN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH SULAWESI SELATAN

Abd Rachman Al Jufri Salampessy<sup>\*1</sup>, Hari<sup>2</sup>, Abdullah<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>rachmanaljufri@gmail.com, <sup>2</sup>hari@stienobel-Indonesia.ac.id, <sup>3</sup>abdullah@stienobel-Indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh secara parsial antara variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. (2) Pengaruh secara simultan antara variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja ASN. (3) Variabel yang paling dominan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan pada bulan April- Juni 2023 di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Kuesioner disebarikan melalui google form kepada ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan rumus Slovin. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 97 orang dari 127 populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, stres kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja ASN. (2) Secara simultan kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja ASN. (3) Variabel komitmen organisasional merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja ASN.

### ABSTRACT

*This research aims to analyze (1) The partial influence of the variables job satisfaction, work stress, and organizational commitment on the performance of ASN at the Regional Civil Service Agency of South Sulawesi Province. (2) Simultaneous influence of job satisfaction, work stress, and organizational commitment variables on ASN performance. (3) The most dominant variable in the performance of ASN at the Regional Civil Service Agency of South Sulawesi Province. This research uses quantitative methods. The research was conducted in April-June 2023 at the Regional Civil Service Agency of South Sulawesi Province. Questionnaires were distributed via Google form to ASN at the South Sulawesi Provincial Civil Service Agency. Research samples were taken using the Slovin formula. The sample of respondents in this study was 97 people from 127 populations. The results of this research show that (1) Partially, the job satisfaction variable does not have a significant influence on performance, work stress does not have a positive and significant influence on performance, while organizational commitment has a significant influence on ASN performance. (2) Simultaneously, job satisfaction, work stress, and organizational commitment have a positive and significant influence on improving ASN performance. (3) The organizational commitment variable is the most dominant variable in the performance of ASN at the Regional Civil Service Agency of South Sulawesi Province.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Job Stress, Organizational Commitment, and ASN Performance.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari pegawainya maka tujuan perusahaan atau organisasi akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Faktor keberhasilan sebuah perusahaan secara keseluruhan dapat dilihat dari kinerja ASN sehingga pemilik perusahaan atau organisasi memerlukan pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang tepat dan benar. Dengan melakukan hal tersebut pimpinan dapat membantu menentukan apa yang menjadi kekuatan, kelemahan dan potensi celah manajerial dalam organisasi. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang pegawai dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya.

Stres merupakan salah satu masalah yang akan selalu dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan. Stres yang harus diatasi, baik oleh pegawai sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh perusahaan di mana pegawai bekerja. Stres yang tidak baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja ASN, kinerja ASN yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran.(Mijaya, Rudi. Susanti, 2023).

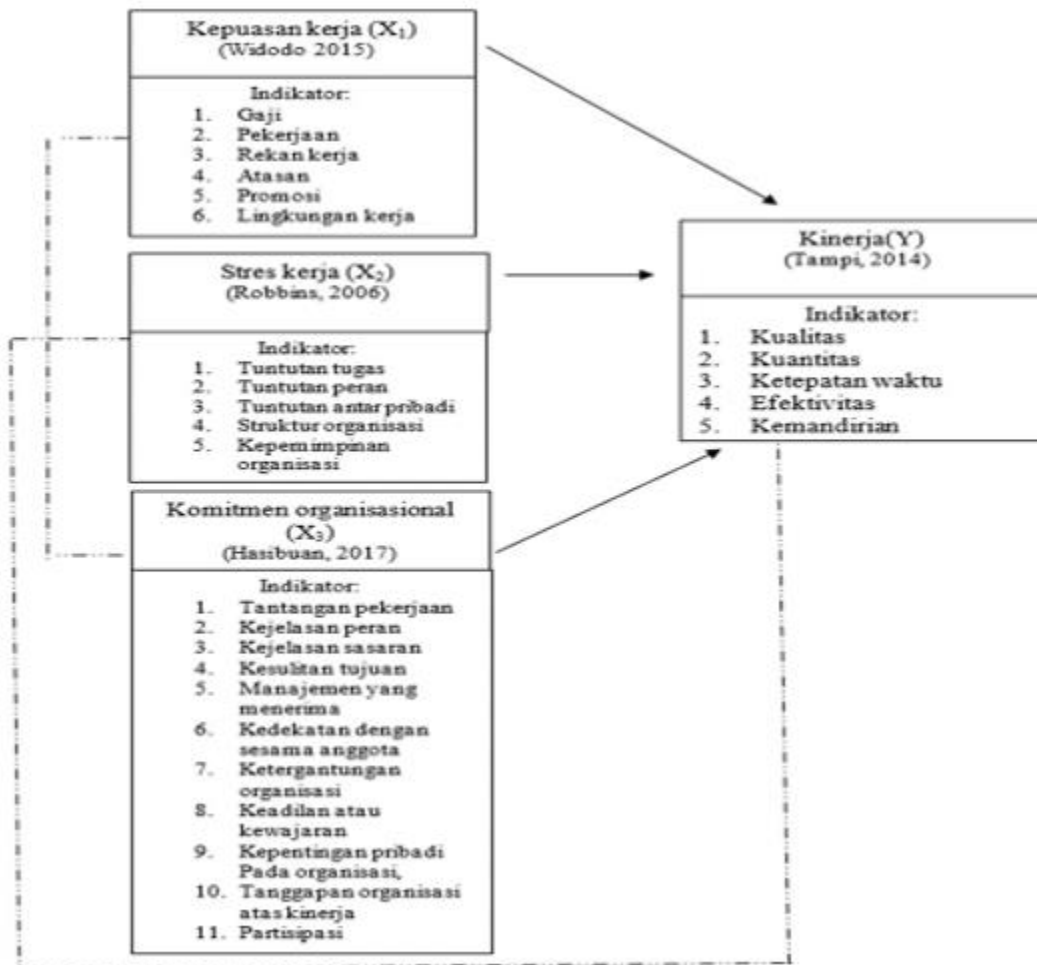
Komitmen organisasional juga didefinisikan oleh Allen dan Mayer sebagai bentuk kecintaan pegawai terhadap tempat kerjanya. Komitmen organisasional merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian karena mempunyai hubungan dengan kinerja ASN. Seorang pegawai yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan perusahaan merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan (Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. , 2012). Pegawai yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas.

Kinerja ASN adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang baik. (Yoga Pradana, 2022) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Beberapa Fenomena yang terjadi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dimana faktor kepuasan kerja, stres dan komitmen organisasional kurang berjalan dengan baik antara lain (1) Pembagian tugas yang tidak menentu antar pegawai,

dimana saling lempar tanggung jawab pekerjaan menjadi kebiasaan dan berujung ke kompensasi yang diterima tidak seimbang dengan apa yang dikerjakan, hal tersebut menimbulkan kesenjangan antar individu; (2)Beban kerja yang dilimpahkan atasan kepada bawahan yang belum terlalu menguasai pekerjaan yang diberikan dengan melepas pemilik tanggung jawab sebenarnya sehingga timbul ketegangan yang terjadi karena pegawai merasa cemas, kurang nyaman dan tidak dapat berfikir dengan baik; (3) Kurangnya kedisiplinan terkait kehadiran yang menjadi kendala dan mempengaruhi hasil dalam memberikan pelayanan. Beberapa faktor diatas dianggap sangat mempengaruhi kinerja.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



Berdasarkan kerangka konsep diatas penulis menarik beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Diduga terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja ASN BadanKepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Diduga terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Diduga Variabel Kepuasan Kerja adalah yang paling dominan mempengaruhi kinerja ASNBadan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan April sampai dengan bulan Juni 2023.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misal karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Pripinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 127 orang PNS. Peneliti menentukan jumlah sampel penelitian dengan menggunakan teknik slovin agar jumlahnya dapat mewakili populasi dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda yang didahului dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Suatu kuesioner akan dikatakan valid apabila  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dengan taraf signifikan sebesar 5%, dimana nilai  $R_{tabel} = 0,2050$  atau dibulatkan menjadi 0,21. Berikut ini hasil dari pengujian validasi yang telah diperoleh oleh peneliti dengan menggunakan program IBM SPSS 22.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	X1.1	0,726	0,21	Valid
	X1.2	0,568	0,21	Valid

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>	X1.3	0,560	0,21	Valid
	X1.4	0,768	0,21	Valid
	X1.5	0,725	0,21	Valid
	X1.6	0,670	0,21	Valid
	X1.7	0,693	0,21	Valid
	X1.8	0,560	0,21	Valid
	X1.9	0,578	0,21	Valid
	X1.10	0,415	0,21	Valid
	X1.11	0,510	0,21	Valid
	X1.12	0,724	0,21	Valid
<b>Stres Kerja(X2)</b>	X2.1	0,662	0,21	Valid
	X2.2	0,669	0,21	Valid
	X2.3	0,702	0,21	Valid
	X2.4	0,797	0,21	Valid
	X2.5	0,757	0,21	Valid
	X2.6	0,366	0,21	Valid
	X2.7	0,574	0,21	Valid
	X2.8	0,686	0,21	Valid
	X2.9	0,762	0,21	Valid
	X2.10	0,667	0,21	Valid
<b>Komitmen Organisasional (X3)</b>	X3.1	0,531	0,21	Valid
	X3.2	0,503	0,21	Valid
	X3.3	0,701	0,21	Valid
	X3.4	0,483	0,21	Valid
	X3.5	0,764	0,21	Valid
	X3.6	0,634	0,21	Valid
	X3.7	0,777	0,21	Valid
	X3.8	0,751	0,21	Valid
	X3.9	0,664	0,21	Valid
	X3.10	0,699	0,21	Valid
X3.11	0,723	0,21	Valid	
<b>Kinerja ASN(Y)</b>	Y.1	0,764	0,21	Valid
	Y.2	0,660	0,21	Valid
	Y.3	0,618	0,21	Valid
	Y.4	0,722	0,21	Valid
	Y.5	0,656	0,21	Valid
	Y.6	0,719	0,21	Valid
	Y.7	0,698	0,21	Valid
	Y.8	0,779	0,21	Valid
	Y.9	0,647	0,21	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari data tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada tabel r. Hal ini berarti bahwa item-item pernyataan kuesioner yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

**Uji Realibilitas**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan yang terdapat pada variabel penelitian reliable atau melihat nilai Alpha Cronchbach’s. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas ini adalah apabila nilai Alpha Cronchbach’s > 0,50 maka dikatakan reliable atau konsisten.

**Tabel 2. Hasil Uji Realiabilitas**

Variabel	Cronchvach's Alpha	N of Items	Nilai Batas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,847	12	0,5	Reliable
Stres Kerja (X2)	0,843	10	0,5	Reliable
Komitmen Organisasional (X3)	0,852	11	0,5	Reliable
Kinerja ASN (Y)	0,852	9	0,5	Reliable

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronchbach’s Alpha Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,847, Stres Kerja (X2) sebesar 0,843, dan Komitmen Organisasional (X3) sebesar 0,852 dan Kinerja ASN (Y) sebesar 0,852 yang berarti bahwa semua item pernyataan yang terdapat pada kuesioner penelitian dinyatakan reliable atau handal dan dapat dijadikan sebagai alat ukur karena nilai Cronchbach’s Alpha-nya > 0,50.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	9,006	2,990				3,013
1 KEPUASAN KERJA (X1)	,059	,058	,088	1,019	,311	,638	1,567
STRES KERJA (X2)	-,021	,081	-,025	-,255	,800	,487	2,051
KOMITMEN ORGANISASIONAL (X3)	,587	,066	,731	8,844	,000	,699	1,431

a. Dependent Variable: KINERJA ASN (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,006 + 0,059 X_1 - 0,021 X_2 + 0,587 X_3 + e$$

Uraian penjelasan dari hasil persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

1.  $b =$  nilai konstanta yang diperoleh adalah 9,006 artinya jika variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) adalah 0 maka variabel Kinerja ASN ( $Y$ ) adalah 9,006.
2.  $0,059 X_1 =$  Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,059 yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN ( $Y$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,059. Adanya hubungan positif ini berarti Kepuasan Kerja dengan Kinerja ASN memiliki hubungan yang searah. Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,059. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja meningkat satu satuan maka besarnya Kinerja ASN akan meningkat sebesar 0,059 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan tetap.
3.  $-0,021 X_2 =$  Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $-0,021$  yang berarti Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja ASN ( $Y$ ). Adanya hubungan negatif ini berarti Stres Kerja dan Kinerja ASN memiliki hubungan yang tidak searah. Nilai koefisien  $-0,021$  dapat diartikan bahwa apabila variabel stres kerja meningkat satu satuan maka besarnya Kinerja ASN akan menurun sebesar  $-0,021$  dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan tetap.
4.  $0,587 X_3 =$  Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) sebesar 0,587 yang berarti Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN ( $Y$ ). Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN ( $Y$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,587. Adanya hubungan positif ini berarti Komitmen Organisasi dengan Kinerja ASN memiliki hubungan yang searah. Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,587. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel Komitmen Organisasional meningkat satu satuan maka besarnya Kinerja ASN akan meningkat sebesar 0,587 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan tetap.

### Uji T (Secara Parsial)

Uji signifikansi parsial atau bisa juga disebut dengan uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan. Dasar pengambilan keputusan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1,985) dan nilai  $sig < 0,05$  maka dapat dikatakan variabel  $X$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel  $Y$ , yang berarti jika  $\alpha > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dan jika  $\alpha < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan tabel 3 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji-t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,019 dimana nilai tersebut lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,985, dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,059 dan tingkat signifikansi  $0,311 > 0,050$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya, variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

- tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Hasil Uji-t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Stres Kerja (X2) sebesar -0,255 dimana nilai tersebut lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.985, dengan demikian koefisien beta unstandardized sebesar -0,021 dan tingkat signifikansi  $0,800 > 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, variabel Stres Kerja (X2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
  3. Hasil Uji-t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Komitmen Organisasional (X3) sebesar 8,844 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.985, dengan demikian koefisien beta unstandardized sebesar 0,587 dan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hal ini berarti Komitmen Organisasional (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, variabel Komitmen Organisasional (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

**Uji F (Secara Simultan)**

Uji signifikansi simultan atau bisa juga disebut dengan uji F merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Adapun nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,70 dan berikut ini hasil uji signifikansi simultan atau uji F dengan menggunakan program SPSS 22.

**Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	612,556	3	204,185	38,884	,000 <sup>b</sup>
Residual	488,351	93	5,251		
Total	1100,907	96			

a. Dependent Variable: KINERJA ASN (Y)

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL (X3), KEPUASAN KERJA (X1), STRES KERJA (X2)

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil Uji-F menyatakan bahwa nilai  $F_{hitung}$  38,884 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,70, dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38,884 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena  $38,884 > 2,70$  dan  $0,000 < 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasional, kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.



**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen dengan melihat nilai R square pada tabel model summary output dari program statistik SPSS 22.

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 <sup>a</sup>	.556	.542	2,29152	2,064

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL (X3), KEPUASAN KERJA (X1), STRES KERJA (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA ASN (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh Nilai R sebesar 0,746 atau korelasi/hubungan sebesar 74,60 % sedangkan pengaruh R Square sebesar 0,556 atau sebesar 55,60 %, artinya Kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan sisanya 44,40 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) tidak semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat meskipun secara simultan (bersama-sama) variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan meski ada hipotesis yang tertolak. Penelitian ini mengkaji pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen organisasional terhadap Kinerja ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga dapat dibahas secara individual dari tiap-tiap variabel, yakni sebagai berikut:

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan**

Hasil Uji-t menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 1,019 dimana nilai tersebut lebih kecil daripada nilai t<sub>tabel</sub> yaitu sebesar 1.985, dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,059 dan tingkat signifikansi 0,311 > 0,050. Hal ini berarti Kepuasan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN. Dengan demikian H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Artinya, variabel Kepuasan Kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Meskipun dalam pelaksanaannya kepuasan kerja sangat menunjang efektifitas seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya karena memiliki indikator yang menyokong kinerja, namun menurut Kreitner dan Kinicki (2001) Kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini

menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Maka puas atau tidaknya seseorang dalam melakukan pekerjaannya merupakan akumulasi dari sejumlah unsur yang berbeda dan terpisahkan satu sama lain. Berdasarkan hasil persentase kuesioner yang dilakukan, nilai indikator-indikator yang didapat pada variabel kepuasan kerja masih rendah. Rata-rata hasil pegawai cenderung menunjukkan ketidakpuasan selama bekerja, hal ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan tidak mementingkan kepuasan melainkan lebih mengutamakan hasil kerja pegawai tersebut. Maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak dapat memprediksi kinerja pegawai dari keseluruhan item pertanyaan pada kuesioner yang disebar dimana menampilkan bahwa seluruh unsur kepuasan kerja yakni gaji, pekerjaan, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja, tidak memberi pengaruh yang dominan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sehingga tidak berpengaruh positif terhadap kinerja ASN.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (1)Tera Infaka, Ardianto Arsan dan Badrizal (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Air Hangat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dan (2)Ackhriansyah Ahmad Gani (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dimana dari kedua hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan analisis uji statistik yang didapatkan dalam penelitian bahwa Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan**

Hasil Uji-t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,255 dimana nilaitersebut lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.985, dengan demikian koefisien beta unstandardized sebesar -0,021 dan tingkat signifikansi  $0,800 > 0,05$ . Hal ini berarti Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja ASN dan tidak signifikan. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rudi Mijaya, Fabsri Susanti (2023) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam.

Penelitian tersebut searah dengan hasil penelitian ini di mana dari keseluruhan Indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi menunjukkan bahwa semakin tinggi Stres kerja maka semakin rendah kinerja ASN sedangkan semakin rendah Stres kerja maka akan menunjukkan semakin tingginya kinerja ASN.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan**

Hasil Uji-t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Komitmen Organisasional (X3) sebesar 8,844 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.985, dengan demikian koefisien beta unstandardized sebesar 0,587 dan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hal ini berarti Komitmen Organisasional (X3) berpengaruh terhadap kinerja ASN. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, variabel Komitmen Organisasional (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini didukung dengan adanya hasil penelitian berjudul Pengaruh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ASN di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat oleh Muhammad Akbar S, Muhammad Yunus, Syahribulan yang mengatakan bahwa kinerja ASN di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi oleh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi. (Akbar & Yunus, 2022).

Penelitian lain yang sejalan adalah penelitian dari Renita Angraini, Anwar Parawangi, Nuryanti Mustari Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja ASN Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang yang sangat signifikan. (Angraini, Renita, Parawangi Anwar, 2020).

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Dimana item yang memperoleh persentase terbanyak adalah tiga pertanyaan ini yakni : Pekerjaan yang saya lakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah menantang dan menarik; Saya sangat memahami detail pekerjaan yang dituntutkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan; Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memberi kesempatan pegawainya untuk berpartisipasi dalam memutuskan mengenai standar beban kerja dan kinerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasional Secara Simultan Pada Kinerja ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.**

Hasil Uji-F menyatakan bahwa nilai  $F_{hitung}$  38,884 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,70, dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38,884 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena  $38,884 > 2,70$  dan  $0,000 < 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Wibowo & Utomo, 2016 bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja dan kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas/kinerja, sementara stres kerja menurut Hasibuan (2014) menyatakan tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja ASN dan Darmawan (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi

pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Maka ketiga variabel tersebut mempunyai peran secara bersama-sama dalam menghasilkan kinerja.

### **Variabel Yang Dominan Berpengaruh**

Hasil Uji-t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 1,019 yang berarti Kepuasan Kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN. Kemudian hasil Uji-t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Stres Kerja (X2) sebesar -0,255 yang berarti bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja ASN. Hasil Uji-t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Komitmen Organisasional (X3) sebesar 8,844 yang berarti bahwa Komitmen Organisasional (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja ASN.

Dari ketiga hasil tersebut diketahui Komitmen Organisasional adalah satu-satunya variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan artinya bahwa pegawai mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu pegawai akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan ketahanan organisasi dalam menangani masalahnya.

Sementara Analisis  $R^2$  (Adjusted R Square) atau Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Dari output diketahui nilai pengaruh R Square sebesar 0,556 atau sebesar 55,60 %, artinya Kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan sisanya 44,40 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis dari penelitian yang dilakukan maka disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan atau bersama- sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Komitmen Organisasional merupakan variabel yang paling dominan, dimana Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja ASN dan merupakan satu-satunya variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Sementara hasil penelitian untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil berpengaruh positif namun tidak signifikan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, M., & Yunus, M. (2022). Pengaruh perilaku kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi sulawesi barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1–18. <http://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Angraini, Renita, Parawangi Anwar, M. N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya. Pena Semesta.
- Dessler, Garry. (1993). *Personnel Manajement*. Reston Publishing Company, Inc.
- Dirwan, D., & Latief, F. (2023). Understanding the Psychology Behind Consumer Behavior. *Advances in Business & Industrial Marketing Research*, 1(3), 130-145.
- Firman, A., & Inrawati, N. (2023). The Impact of the Recruitment Process on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2).
- Hasibuan, Malayu, SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke empat belas*. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kamaluddin, L. A., Firman, A., & Agussalim, A. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Mijaya, Rudi. Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Journal Economina*, 2(2)/10.52353/ama.v9i1.126
- Usman, I., & Latief, F. (2022). The Effect of Multiple Role Conflicts and Work Stress on the Performance of Female Employees. *Jurnal Economic Resource*, 5(2), 428-442.
- Yoga, Pradana, F. (2022). Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Humanities, Management, and Science Proceedings (HUMANIS)*, 2(2), 134. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>