

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap instansi karena kemajuan suatu instansi tergantung pada sumber daya manusianya. Tetapi seringkali sumber daya manusia dituntut oleh instansi untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja membuat ASN merasa stress yang mana nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja ASN tersebut. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut.

Menurut Mangkunegara (2019:87), stres merupakan perasaan tertekan yang dialami ASN saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi

yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Menurut Mariana (2017:2) Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul akibat dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. ASN kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya sehingga menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya pun menjadi tidak tentu arah sehingga tidak dapat mencapai titik kepuasan kerja ASN tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Fakrul (2013:1) menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pemberdayaan Masyarakat Pegawai (BPM) Kota Banda Aceh.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa ASN yaitu dengan Ibu Dian R. Nainggolan, Bapak Alfi Syahra, A.Md, dan Ibu Cut Marayani, SE yang mengatakan bahwa ASN menganggap beban yang diberikan berlebihan dari yang seharusnya dikerjakan, sebagai contoh pimpinan yang kurang menjalin hubungan baik dengan para ASN-nya, selain itu ASN mengalami stress juga karena hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik misalnya adanya konflik yang terjadi antar ASN saat ASN memiliki ketidaksetujuan yang mendalam tentang bagaimana melakukan suatu pekerjaan, atau saat seorang ASN merasa direndahkan (sumber : Cut Marayani, SE).

Ketika ASN mengalami stress kerja maka ASN juga akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2014:170) menyatakan bahwa apabila kepuasan ASN yang berupa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan tersebut terpenuhi, maka akan meningkatkan kinerja dalam instansi. Demikian juga sebaliknya, apabila kepuasan kerja tidak terpenuhi maka kinerjanya pun akan menurun. Apabila ASN di instansi tersebut mendapatkan kepuasan, ASN akan cenderung bertahan pada instansi walaupun tidak semua aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Berdasarkan wawancara awal terhadap beberapa ASN pada golongan Penata (III), dan golongan Pengatur (II), diketahui bahwa ASN kurang puas terhadap pekerjaan yang dibebankan karena

tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Hal tersebut menunjukkan adanya ketidakpuasan ASN terhadap pekerjaan itu sendiri yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja ASN. Dengan adanya ketidakpuasan ASN sehingga memberikan *feedback* yang negatif terhadap instansi tempat mereka bekerja. Salah satu *feedback* yang negatif yang sangat tampak dilakukan oleh ASN adalah banyaknya ASN yang terlambat masuk kerja, telat datang dan tidak masuk kerja. ASN yang merasa puas dengan pekerjaannya, tentu akan selalu mengikuti setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Indikasi pelanggaran absensi tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi ASN Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018-2019

Tahun	Jumlah Absen			Total
	Alpa	Pulang	Telat	
2018	31	57	69	157
2019	47	30	80	157

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara, 2022

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa pada tahun 2018, ASN yang alpa ada 31 ASN, yang pulang cepat ada 57 ASN, dan yang telat ada 69 ASN, pada tahun 2019 ASN yang alpa ada 47 ASN, yang pulang cepat ada 30 ASN dan yang telat ada 80 pegawai. Kondisi ini tentu saja merugikan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara karena jam kerja yang seharusnya untuk melayani masyarakat jadi tidak efektif. Selain itu pekerjaan ASN yang melanggar absensi tentu saja tidak terlaksana dengan baik. Oleh karena itu dalam rangka mengurangi ketidakpuasan ASN dalam bekerja, maka Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara harus mampu untuk mencari solusi. Hubungan tingkat absensi ini dengan penelitian ini yaitu terkait dengan kepuasan ASN dimana ASN yang merasa puas dengan pekerjaannya, tentu akan selalu mengikuti setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sementara itu ASN yang merasa kurang puas, tentu saja akan meninggalkan pekerjaan mereka, seperti pulang cepat, sering terlambat, dan lain sebagainya.

Tuntutan akan kinerja ASN yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap instansi, karena sebuah instansi yang sukses tidak lepas dari kinerja ASN yang bekerja pada instansi tersebut. Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan tugas pokok merumuskan kebijakan operasional di bidang Kesejahteraan Sosial dan melaksanakan sebagian kewenangan dekonsentrasi yang dilimpahkan kepada Gubernur serta Tugas Pembantuan. Menurut Iwan (2018:18) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Dalam UU N0.5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), ditegaskan bahwa Penilaian Kinerja ASN sebagaimana dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen kinerja ASN.

Adapun penilaian kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara tahun 2018-2019 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Laporan Hasil Penilaian Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara
Tahun 2018-2019

Unsur Penilaian Kinerja	2018	2019	Perbandingan	Keterangan
Orientasi Pelayanan	82	84	Naik	Baik
Integritas	83	80	Turun	Baik
Komitmen	82	82	Tetap	Baik
Disiplin	82	80	Turun	Baik

Kerjasama	81	81	Tetap	Baik
Rata-Rata	82	81,4	Turun	Baik
SKP	83,6	81,8	Turun	Baik

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai tergolong sudah baik, pada tahun 2018 kinerja rata-rata diperoleh 82 dan dikategorikan baik, sementara pada tahun 2019 kinerja pegawai mengalami penurunan menjadi 81,4, hal ini dikarenakan pegawai mengalami stress kerja dan ketidakpuasan kerja sehingga hasil dari kinerja pegawai itu sendiri pun menjadi menurun. Berdasarkan penjelasan tersebut hal ini dipengaruhi faktor-faktor stress kerja seperti faktor intrinsik pekerjaan, faktor peran dalam organisasi, faktor pengembangan karir, begitu juga halnya dengan kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor seperti faktor hubungan antara pegawai, faktor hubungan individu dan faktor eksternal.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, antara lain :

1. Bagi Penulis
Dapat digunakan untuk menambah wawasan yang telah dipelajari selama proses perkuliahan di Perguruan Tinggi sehingga dapat melihat perbandingan antara teori dengan keadaan yang ada di lapangan.
2. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja ASN.
3. Bagi Instansi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat yang berkaitan stress kerja, kepuasan kerja, dan kinerja, sehingga instansi yang berkaitan dapat mencari cara yang tepat sebagai upaya mengatasi stress kerja dan kepuasan kerja, serta peningkatan kinerja ASN.
4. Bagi Peneliti Lain
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Pada dasarnya stress tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stress yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi pada tingkat stress yang lebih tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja ASN.

Menurut Mangkunegara (2019:87), stres merupakan perasaan tertekan yang dialami ASN saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Menurut Mariana (2017:2) Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan individu, yang merupakan salah satu dampak dari kehidupan modern.

Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang ASN yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian ASN dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Jayanti (2015:63) Faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan stres terdiri dari:

1. Faktor-faktor intrinsik pekerjaan, antara lain kondisi fisik pekerjaan dan tuntutan tugas. Kondisi fisik pekerjaan yang menyebabkan stres meliputi kondisi bising, vibrasi/getaran, dan higienitas, sedangkan tuntutan tugas meliputi berbagai bentuk aktivitas yang berpola khas pada masing-masing jenis pekerjaan seperti kerja shif malam, beban kerja, jam kerja yang lebih panjang, dan pekerjaan yang repetitif.
2. Faktor peran dalam instansi, meliputi konflik peran dan keterpaksaan peran. Konflik peran dapat timbul pada seseorang apabila terdapat kondisi-kondisi:
 - a) Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilaksanakan dengan tanggung jawab yang dimiliki;
 - b) Tugas-tugas yang dilakukan bukan bagian dari pekerjaannya;
 - c) Tuntutan yang bertentangan dengan atasan, bawahan, rekan, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya; dan
 - d) Pertentangan dengan nilai - nilai dan keyakinan pribadi. Sementara itu keterpaksaan peran merupakan ketidakjelasan posisi seseorang dalam organisasi, sehingga kendali terhadap pekerjaan kecil.
3. Faktor pengembangan karier, mencakup ketidakpuasan pekerjaan, serta promosi dini dan promosi terlambat.
4. Faktor hubungan kerja, meliputi hubungan kerja antar ASN dan gaya kepemimpinan.
5. Faktor struktur dan karakteristik organisasi.

Sementara itu faktor di luar pekerjaan yang dapat menyebabkan stres antara lain masalah keluarga, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, serta konflik antar tuntutan keluarga dan tuntutan organisasi. Faktor-faktor tersebut merupakan tekanan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya termasuk peristiwa kehidupan pribadi akibat perubahan dalam dirinya, keluarga, dan lingkungan dapat menimbulkan stres.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Stres Kerja

Robbins (2015:202) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik.

2. Tuntutan Peran

Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam instansi.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh para ASN lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara ASN dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

4. Struktur Instansi

Kesempatan yang lebih besar dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan

5. Kepemimpinan Instansi

Sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan instansi. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan sebuah instansi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing ASN memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai

dengan keinginan dan kebutuhan ASN tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Menurut Hajan (2017:150) kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Wibowo (2018:55) Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam hal kinerja ASN, baik dalam hal produktivitas, efisiensi, hubungan ASN, absensi dan pergantian. Karena kepuasan kerja adalah variabel yang kompleks, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor situasional pada pekerjaan serta karakteristik disposisi individu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya ketidakpuasan ASN itu ketika apa yang didapatkan para ASN, tidak sesuai dengan harapannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wibowati (2018:68) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu

1. Faktor hubungan antara ASN, meliputi: hubungan antara pimpinan dengan ASN, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara rekan sekerja, praduga atau sugesti antara rekan sekerja, serta emosi dan situasi kerja.
2. Faktor hubungan individu dengan: sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin.
3. Faktor-faktor eskternal hubungannya dengan: keadaan keluarga ASN, rekreasi, pendidikan (*training up grading*).

2.1.2.3 Indkator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja seorang ASN dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1. Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

3. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

4. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.2.4 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Wibowo (2018:80) dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya ASN, dan dampak bagi kesehatan.

1. Dampak Terhadap Produktivitas

Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Dampak Terhadap Ketidakhadiran Dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinan ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Instansi melakukan upaya yang cukup besar untuk

menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya.

2.1.3 Kinerja ASN

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja umumnya dikatakan sebagai pengukur seseorang pada hasil pekerjaannya. Informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang digunakan untuk mengevaluasi proses kinerja yang dilakukan instansi selama ini telah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Kinerja ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Dalam UU N0.5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), ditegaskan bahwa Penilaian Kinerja ASN sebagaimana dilaksanakan dalam suatu system manajemen kinerja ASN

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan ASN pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Berdasarkan uraian di atas, yang dimaksud dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan ASN dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat.

2.1.3.2 Indikator-Indikator Kinerja

Dalam Pasal 10 PP Nomor 30 Tahun 2019 Indikator Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf A disusun dengan memperhatikan kriteria:

1. Spesifik

Spesifik adalah kemampuan menyatakan sesuatu yang khas/unik dalam menilai kinerja suatu unit kerja

2. Terukur

Terukur adalah kemampuan yang diukur dengan jelas, memiliki satuan pengukuran, dan jelas cara pengukurannya.

3. Realistis
Realistis adalah ukuran yang dapat dicapai dan menantang.
4. Memiliki batas waktu pencapaian
Adalah proses pencapaian indikator kinerja individu memiliki batas waktu yang jelas.
5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi
Adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal organisasi.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja ASN dalam kondisi yang diinginkan baik oleh ASN itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja instansi maupun kinerja individu. Ada baiknya seseorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN-nya.

Menurut Kasmir (2016: 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
ASN yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi

kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan ASN dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja ASN-nya.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat ASN senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu instansi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota instansi.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela instansi dimana tempat bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun instansinya dalam kondisi yang kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasakan bahwa instansi seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji dan kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh penulis berdasarkan fenomena yang terjadi di instansi/organisasi. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian adalah :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Adha, Suhroji, dkk (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang	Dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian
2.	Razi, Fakrul, dkk (2013)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Banda Aceh	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Mariana, Framelita, dkk (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

2.3 Kerangka Berpikir

Untuk mengarahkan penulisan skripsi diperlukan kerangka berpikir yang menunjukkan adanya hubungan teoritis antara variabel yang diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja ASN

Menurut Mangkunegara (2019:87), stres merupakan perasaan tertekan yang dialami ASN saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi

yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja merupakan kondisi dimana ASN mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan instansi. Stress perlu sedini mungkin diatasi oleh instansi agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat segera dihindari. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fikri (2013) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Banda Aceh.

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN

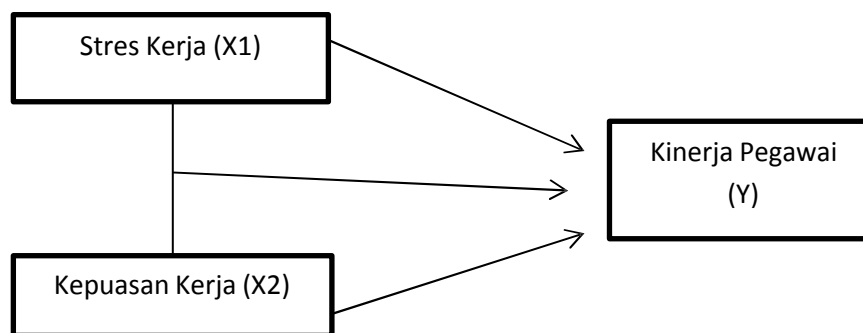
Menurut Hagan (2017:150) kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja menunjukkan seberapa banyak pegawai menyukai pekerjaannya, kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan pengalaman positif seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja organisasi. Kepuasan kerja adalah kunci untuk produktivitas dan kinerja karyawan, kepuasan kerja juga menjelaskan perilaku pegawai. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhroji (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM.

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN

Pegawai adalah aset penting dalam sebuah instansi/organisasi manapun, karena sumber daya manusia adalah yang akan membawa instansi/organisasi ada tujuannya. Oleh karena itu, mengelola stres kerja pegawai dan memperhatikan kepuasan kerja ASN dalam instansi/organisasi menjadi sangat penting untuk menjaga kinerja pegawai agar tetap bekerja sesuai dengan target yang ingin perusahaan capai. Wahjono (2010:55) mengemukakan bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, terutama ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres yang dialami dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua

kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis. Karena memang terjadi situasi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Framelita (2017) yang menyatakan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas tersebut maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain asosiatif adalah penelitian yang bersifat sebab akibat dimana variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Penelitian ini menghasilkan kesimpulan dan saran untuk ditindaklanjuti sebagai korektif untuk mengatasi permasalahan yang terjadi.

3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Sampul No.138, Sei Putih Baru, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20118. Penelitian dilakukan pada bulan November 2020 – sampai dengan selesai.

3.3 Populasi , Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 157 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:44) Sampel adalah sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah himpunan bagian dari populasi. Dalam penelitian ini sampel adalah para pegawai yang ada di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Simpangan Baku

Berdasarkan rumus diatas dapat diketahui jumlah sampel yang akan diambil adalah :

$$n = \frac{N \cdot e}{\sqrt{N \cdot e^2 + 1}}$$

Sehingga

$$n = \frac{100 \cdot 0,05}{\sqrt{100 \cdot 0,05^2 + 1}} = 61$$

Dengan menggunakan rumus diatas dapat diketahui bahwa sampel yang digunakan sebanyak 61 ASN

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, Sugiyono (2017:116) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2014:64) *Proportionate stratified random sampling* merupakan teknik sampling yang digunakan untuk populasi yang mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Untuk mencari jumlah sampel, bila populasi berstrata secara proporsional. Rumus *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah :

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

No.	Golongan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Pembulatan Jumlah Sampel
1	Pembina (IV)	16	$16/157 \times 61=6,21$	6
2	Penata (III)	115	$115/157 \times 61=44,68$	45
3	Pengatur(II)	23	$23/157 \times 61=8,93$	9
4	Juru (I)	3	$3/157 \times 61=1,16$	1
-	-	157		61

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara, 2022

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada organisasi yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran data

Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu :

- a. Data Kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena ASN yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat.
- b. Data Kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah formasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dokumentasi ASN dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode penelitian *survey* yang menggunakan pertanyaan lisan kepada subjek penelitian

3.5.2 Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini di dapatkan langsung dari pengisian yang ditunjukkan kepada responden.

3.5.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Dalam skala ini terdapat skala pengukuran likert, cara inilah yang dilakukan penulis untuk meneliti kusioner. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa instrument atau pertanyaan. Berikut adalah ukuran dari setiap skor.

Tabel 3.2
Skala Likert Untuk Pengukuran Ordinal

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2016

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stress Kerja (X1) (Mangkunegara, 2013)	Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.	1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Antar Pribadi 4. Struktur Organisasi 5. Kepemimpinan Organisasi	Likert
Kepuasan Kerja (X2) (Fahmi, 2016)	Kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya.	1. Pekerjaan 2. Promosi 3. Pengawas 4. Rekan Kerja	Likert
Kinerja (Y) (UU N0. 5 Tahun 2014)	Kinerja ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja	1. Spesifik; 2. Terukur; 3. Realistis; 4. Memiliki batas waktu pencapaian; dan 5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.	Likert

Sumber : Data Diolah Peneliti 2021

3.7 Uji Validitas dan Realiabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Beberapa metode dalam menguji validitas suatu instrumen, diantaranya metode *Korelasi Bivariate Pearson* dan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Berikut ini akan ditampilkan kriteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrument penelitian.

Kriteria pengujian :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau jika nilai sig. (*two tailed*) $\leq 0,05$, maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total (instrument dinyatakan valid).

2. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau nilai sig. (*two tailed*) $\geq 0,05$, maka instrument dinyatakan tidak valid. (Sugiyono, 2016)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Sugiyono, 2016:173). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan. Uji normalitas, uji heterosdasitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:175) Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada residualnya, Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

1. Melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi

normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.

2. Melihat Histogram yang membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal.

Kriteria uji normalitas :

- Apabila $p\text{-value (Pv)} < \alpha (0,05)$ artinya data tidak berdistribusi normal
- Apabila $p\text{-value (Pv)} > \alpha (0,05)$ artinya data berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik *scatterplot* dan prediksi variabel dependen dengan residunya, dengan memplotkan nilai prediksi dengan nilai residualnya. Heteroskedastisitas akan muncul jika terdapat pola tertentu antara keduanya, seperti gelombang atau menyempit atau melebar antara keduanya (Ghozali 2016:134).

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinearitas. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance*, dimana nilai *tolerance* mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta nilai VIF di sekitar angka 1 serta tidak lebih maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi (Sugiyono 2016:103).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2011:109), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik diskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

3.9.2 Analisis Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara stress kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja ASN (Y). Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_i$$

Keterangan:

Y : Kinerja ASN

β_0 : Konstanta

X_1 : Stress Kinerja

X_2 : Kepuasan Kerja

β_1 : Koefisien regresi stress kerja

β_2 : Koefisien regresi kepuasan kerja

ϵ_i : galat/error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja ASN sebagai variabel terikatnya.

- $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan dari stress kerja terhadap kinerja ASN.
- $H_1 : \beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja ASN.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t table dengan kriteria keputusan adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.

3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : \rho = 0$: artinya stress kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja ASN.

$H_1 : \rho_1 \neq 0$: artinya stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja ASN.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka profitabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila $f_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dengan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan variable X terhadap variable Y
- b. Apabila $f_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan variable X terhadap variabel Y.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar memberikan penjelasan variabel bebas (Stress kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Jika R^2 semakin mendekati satu maka menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang kecil. Penelitian ini menggunakan aplikasi software SPSS for windows versi 23.