

**PENGARUH STRES KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MASA PANDEMI COVID-19  
DI KANTOR CAMAT LANGOWAN RAYA**

*THE EFFECT OF JOB STRESS, JOB INVOLVEMENT AND JOB SATISFACTION  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN COVID-19 PANDEMIC  
A CASE STUDY OF "KANTOR CAMAT LANGOWAN RAYA"*

Oleh:

**Gabriela Kajuwatu<sup>1</sup>  
Lucky Dotulong<sup>2</sup>  
Genita Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>1, 2, 3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[17061102009@student.unsrat.ac.id](mailto:17061102009@student.unsrat.ac.id)

<sup>2</sup>[luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai 2) Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai 4) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Langowan Raya. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu dengan memilih langsung semua pegawai sebanyak 63 orang. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan ialah Kuisisioner (*Survei*) dan observasi kepada seluruh pegawai Kantor Camat Langowan Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan uji secara parsial menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** *Stres kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai*

**Abstract:** *This research aims 1) To determine the effect of job stress on employee performance 2) To determine the effect of job involvement on employee performance 3) To determine the effect of job satisfaction on employee performance 4) To determine the effect of job stress, job involvement and job satisfaction on employee performance. . This research using saturation sampling, by directly selecting all employees as many as 63 people. While the data collection method used is a questionnaire (survey) and observations to all employees of "Kantor Camat Langowan Raya". Results of this study, shows that job stress, job involvement, job satisfaction simultaneously had a significant effect on employee performance. And the partial test shows that job stress has a significant effect on employee performance, job involvement has a positive and insignificant effect on employee performance and job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Job stress, job involvement, job satisfaction, employee performance.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Adanya stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres di tempat kerja merupakan hal yang selalu dialami oleh para pegawai. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian pegawai dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri (Robbins & Coulter 2012:377). Pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali benar dan memerhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedangkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya apalagi pada saat pandemic covid-19.

*Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) kini telah dinyatakan sebagai pandemi. Hal ini berdampak pada semua sektor kehidupan, salah satunya di bidang pemerintahan. Pegawai harus menempuh kegiatan secara daring, tentu hal ini membutuhkan informasi dalam proses pelayanan Pegawai Negeri Sipil. Kantor Kecamatan yang ada di Langowan Raya memiliki fungsi untuk melayani masyarakat harus tetap melakukan layanannya. Tentunya kegiatan layanan di Kantor Kecamatan yang ada di Langowan Raya harus mengikuti protokol Kesehatan yang berlaku serta pembatasan sosial.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Camat Langowan Raya
2. Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Camat Langowan Raya
3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Camat Langowan Raya
4. Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Camat Langowan Raya

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Pegertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### Stres Kerja

Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya (Sasono, 2004:47). Bisa disimpulkan Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja-nya.

### Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri (Robbins & Coulter, 2012:377).

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Secara tidak langsung, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Fathoni, 2006:174). Jika seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerja, hal itu dapat diungkapkan melalui pengunduran diri, mudah mengeluh, tidak patuh, mencuri peralatan kerja, serta menghindari tanggung jawab dalam bekerja (Robbins, 2007:108).

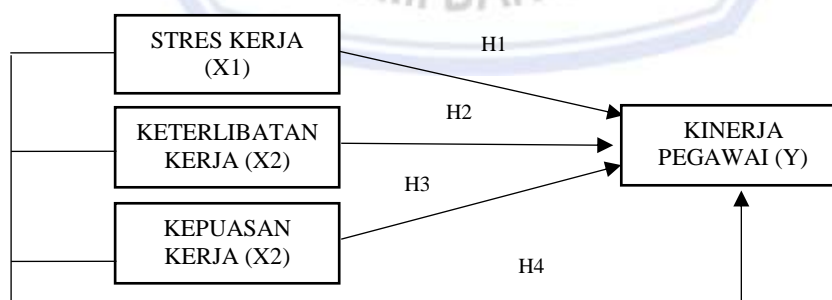
### Penelitian Terdahulu

Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja, tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan pada perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara. Metode pengumpulan data penelitian diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner terhadap karyawan Telkom Witel Jakarta Utara sebanyak 190 responden. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Obi Seprianto (2021) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 127 pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. Penentuan sampel menggunakan teknik proportional sampling. Proses analisis data menggunakan bantuan Smart PLS 3.3.2. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Kalimantan Tengah.

I Gusti Agung Gde Yoga Prawira & I Gusti Made Suwandana (2019) Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Housekeeping Department Fave Hotel sebanyak 47 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dan data di analisis menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang akan terbentuk dalam diri karyawan tersebut.

### Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Kajian Teori, 2021*

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Adanya pengaruh Stres Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H2: Adanya pengaruh Keterlibatan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H3: Adanya pengaruh Kepuasan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H4: Adanya pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Assosiatif. Dimana Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih sedangkan Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

### Lokasi Objek Penelitian

Lokasi atau objek Penelitian ini adalah Kantor Camat Langowan Raya.

### Populai dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Langowan Raya yang berjumlah 63 pegawai termasuk 4 Camat dan 4 SekCam (Sekertaris Kecamatan). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Maka jumlah sampel yang diambil untuk mendukung penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 63 responden.

### Sumber Data

Jenis data dalam studi ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi yang berkompeten. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari pegawai di kantor Kecamatan Langowan Selatan, berdasarkan kuesioner mengenai stress kerja, kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

### Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuesioner (angket).

### Uji Validitas

Sugiyono (2014:121) menyatakan bahwa: "Instrumen yang *valid* berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu *valid*. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur".

### Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2014:168) reliabilitas berkenan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.

### Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Imam Ghozali, 2013:139).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Menurut Sugiyono (2014: 277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

$b_1$  s/d  $b_4$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Stres Kerja

$X_2$  : Keterlibatan Kerja

$X_3$  : Kepuasan Kerja

e : Faktor gangguan

### Pengujian Hipotesis

Uji F dilakukan dengan mengetahui apakah variabel-variabel bebas (X) secara keseluruhan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) sedangkan Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

	Item	Pearson Cor	r table	Keterangan
Stres Kerja ( $X_1$ )	X1.1	0.513	0.2480	Valid
	X1.2	0.551	0.2480	Valid
	X1.3	0.561	0.2480	Valid
	X1.4	0.562	0.2480	Valid
	X1.5	0.454	0.2480	Valid
Keterlibatan Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0.551	0.2480	Valid
	X2.2	0.536	0.2480	Valid
	X2.3	0.450	0.2480	Valid
	X2.4	0.436	0.2480	Valid
	X2.5	0.513	0.2480	Valid
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	X3.1	0.614	0.2480	Valid
	X3.2	0.488	0.2480	Valid
	X3.3	0.690	0.2480	Valid
	X3.4	0.612	0.2480	Valid
	X3.5	0.653	0.2480	Valid
	X3.6	0.763	0.2480	Valid
	X3.7	0.556	0.2480	Valid
	X3.8	0.592	0.2480	Valid
	X3.9	0.515	0.2480	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.596	0.2480	Valid
	Y.2	0.470	0.2480	Valid
	Y.3	0.617	0.2480	Valid
	Y.4	0.537	0.2480	Valid
	Y.5	0.669	0.2480	Valid
	Y.6	0.454	0.2480	Valid
	Y.7	0.434	0.2480	Valid
	Y.8	0.548	0.2480	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2021

Dari table 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variable X1,X2,X3 dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.2480 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variable penelitian adalah valid.

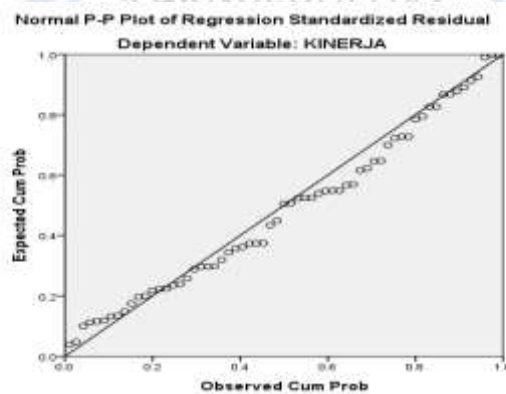
**Tabel 2. Uji Reabilitas**

NAMA VARIABEL	ALPHA CRONBACH'S	KETERANGAN
X1	0.685	Reliabel
X2	0.647	Reliabel
X3	0.750	Reliabel
Y	0.722	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel. Semua pernyataan pada kuisisioner dinilai reliabel karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.60

**Uji Normalitas**

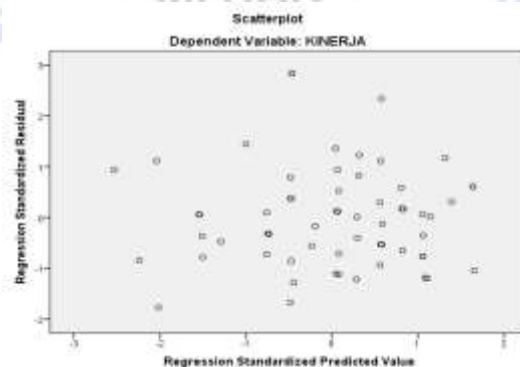


**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik-titik variable berada disekitar garis Y=X atau menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 2 koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari scatterplot yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

**Uji Multikolinieritas****Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	STRES_KERJA	.609	1.643
	KETERLIBATAN_KERJA	.879	1.137
	KEPUASAN_KERJA	.562	1.780

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 3 tolerance value > 0.10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinieritas dan dapat digunakan untuk memprediksi stress kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Analisis Regresi Linear Berganda****Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.635	5.163	
	STRES_KERJA	.597	.240	.374
	KETERLIBATAN_KERJA	.285	.242	.147
	KEPUASAN_KERJA	.008	.130	.010

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2021

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari regresi linear berganda pada table 4.4 adalah 14.635 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 14.635.
2. Koefisien regresi untuk variable stress kerja adalah sebesar 0.597 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada stress kerja, sementara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.597
3. Koefisien regresi untuk variable keterlibatan kerja adalah sebesar 0.284 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan satu satuan pada keterlibatan kerja sementara nilai stress kerja dan kepuasan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.284.
4. Koefisien regresi untuk variable Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.008 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kepuasan Kerja, sementara stres kerja dan keterlibatan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.008.

**Uji F Simultan****Tabel 5. Uji F Simultan**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	82.579	3	27.526	4.640	.006 <sup>b</sup>
	Residual	350.024	59	5.933		
	Total	432.603	62			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN\_KERJA, KETERLIBATAN\_KERJA, STRES\_KERJA

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2021

Untuk menguji pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara Bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. table diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 4.640 dengan tingkat signifikan 0.006, Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,5 ( $0.006 < 0.05$ ) dan F hitung lebih besar dari F tabel ( $4.640 > 2.76$ ) maka dapat dinyatakan bahwa stres kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji t Parsial

**Tabel 6. Uji t Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.834	.006
STRES_KERJA	2.490	.016
KETERLIBATAN_KERJA	1.175	.245
KEPUASAN_KERJA	.065	.948

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2021

Untuk menguji pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat secara satu per satu atau parsial dapat dilakukan dengan uji t. Tabel diatas menunjukkan bahwa:

1. Untuk variabel stres kerja (X1) adalah sebesar 2.490 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016. t hitung yang bernilai 2.490 tersebut memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.001 Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha (0,05) yaitu 0,016. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk variabel keterlibatan kerja (X2) nilai t hitung adalah 1.175 dengan tingkat signifikan 0.245. t hitung yang bernilai 1.175 tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dibanding t tabel 2.001. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari alpha (0,05) yaitu 0.245. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk variabel kepuasan kerja (X3) nilai t hitung 0.065 dengan tingkat signifikan 0.948. t hitung yang bernilai 0.065 tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dibanding t tabel 2.001. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari Alpha (0,05) yaitu 0.948. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7. Uji Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.437 <sup>a</sup>	.191	.150	2.436	1.796

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN\_KERJA, KETERLIBATAN\_KERJA, STRES\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2021

Tabel 7 menunjukkan nilai R square atau koefisien sebesar 0.191 maka dapat diketahui nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan sebesar 0.191 atau 19.10%. angka ini menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Langowan Selatan dipengaruhi oleh stres kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebesar 19.10%, sedangkan sisanya 80,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pegawai yang mengalami stres kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut khususnya pegawai yang berada di Kantor Camat Langowan Raya. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Tri Wartono (2017) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat



pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti keterlibatan kerja tidak memiliki hubungan yang besar terhadap meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Camat Langowan Raya dikarenakan pegawai yang dilibatkan didalam suatu pekerjaan cenderung pegawai yang tidak berkomitmen. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Indra, D., Iskandar, Y., & Faruk, M. (2019). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis dan hasil perhitungan, dimana tingkat hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan hanya sebesar 0,13 dan termasuk pada kategori sangat lemah. Hal ini berarti, keterlibatan kerja tidak memiliki hubungan yang besar terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada Lembaga Masyarakat Kelas II-B Ciamis.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kompensasi yang diterima dan fasilitas kerja yang diterima oleh pegawai di Kantor Camat Langowan Raya belum maksimal. Hal ini terlihat fasilitas penunjang di dalam melancarkan pekerjaan yang masih minim sehingga kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Hanifah, N. (2016) dimana variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.443478, koefisien tersebut bertanda positif yang berarti apabila semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan nilai T-statistic sebesar 1,263185 lebih kecil dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F) dapat dinyatakan bahwa stres kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti ketiga variabel tersebut cukup berpengaruh dalam kinerja pegawai pada Kantor Camat Langowan Raya dalam masa Pandemi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil Analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya serta berdasarkan penelitian ini untuk menguji apakah Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Langowan Raya baik secara parsial maupun simultan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Langowan Raya apalagi pada masa Pandemi Covid-19
2. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Langowan Raya apalagi pada masa pandemic Covid-19
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Langowan Raya apalagi pada masa pandemic Covid-19
4. Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Langowan Raya apalagi pada masa pandemic Covid-19

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, berikut merupakan saran untuk Kantor Camat Langowan Raya, yaitu:

1. Kantor Camat Langowan Raya perlu meningkatkan komitmen dan kebersamaan dalam organisasi agar mampu meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja pegawai agar berkurangnya stres kerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
2. Kepada para peneliti yang akan melakukan penelitian mengingat variable bebas keterlibatan kerja dan kepuasan kerja merupakan hal yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan hasil penelitian ini

dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dengan tetap mempertimbangkan variable-variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*
- Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan Pt. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 4 Nomor 3. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16947/15402> Diakses pada 21 Maret 2021
- Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 5 No. 1 Januari 2020 HAL: 78-88 [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/3022](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/3022) Diakses pada 25 Maret 2021
- Indra, D., Iskandar, Y., & Faruk, M. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-B Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 193-205. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2367>. Diakses pada 24 Maret 2021
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(8), 5060-5089. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/46665/30541> Diakses pada 23 Maret 2021
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*. Jakarta: PT. Index
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stress Kerja*. Semarang, Universitas Pandanaran.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. (Jakarta: Bumi Aksara), h. 57.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabet
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2). <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/498> Diakses pada 04 Mei 2021