

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM**

##### **1. PROFIL KANTOR REGIONAL I BKN YOGYAKARTA**

Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta atau yang disingkat menjadi KANREG I BKN Yogyakarta merupakan instansi daerah yang tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Kepala BKN. Kantor Regional I BKN mempunyai tugas serta kewajiban menyelenggarakan tugas-tugas pokok dan fungsi BKN dibidang administrasi dan manajemen kepegawaian negara di wilayah kerjanya, yang kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, kemudian dijabarkan dalam visi, misi dan strategi BKN Kantor Regional I Yogyakarta.

Dalam perkembangan terbentuknya Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta tidak terlepas dari perkembangan Pemerintahan Indonesia dari periode ke periode yang diawali dengan dibentuknya Kantor Urusan Pegawai (KUP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1948 Tanggal 30 Mei 1948. Hal tersebut merupakan titik awal perjalanan pengabdian BKN yang ditetapkan sebagai institusi yang disertai kewenangan dalam pembinaan PNS. Pada saat terbentuknya, KUP berkedudukan di Ibukota Pemerintahan (pada waktu itu di Yogyakarta). KUP berada di bawah dan bertanggungjawab

pada Presiden. Tugas Kantor Urusan Pegawai adalah: Mengurus segala sesuatu mengenai kedudukan dan gaji Pegawai Negri

- a) Mengawasi pelaksanaan peraturan kepegawaian
- b) Memberi petunjuk dan melakukan koreksi terhadap pelaksanaan peraturan kepegawaian
- c) Mengusulkan perubahan-perubahan peraturan kepegawaian

Sebelum terbentuk KUP telah ada suatu lembaga yang mengurus masalah kepegawaian yang dibentuk dengan Keputusan Letnan Gubernur Jenderal di Hindia Belanda Nomor 10 tanggal 20 Februari 1946 yang bernama Kantor Urusan Umum Pegawai di bawah Departemen Sosial. Dengan Keputusan Pejabat yang sama Nomor 13 Tahun 1948, dan dengan membatalkan keputusan sebelumnya dibentuk Djawatan Urusan Umum Pegawai (DUUP) yang berkedudukan langsung dibawah Gubernur Jenderal. Antara KUP dan DUUP melaksanakan kegiatannya sendiri-sendiri. Sehingga pada masa itu terjadi dualisme dalam pembinaan pegawai. Satu dibawah Pemerintah Republik Indonesia dan dipihak lain pembinaannya berdasarkan Keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda bagi para Pegawai Pemerintah Federal. Sejak Republik Indonesi Serikat dibubarkan dan kembali ke negara kesatuan Pemerintah memusatkan urusan kepegawaian yang sebelumnya diselenggarakan oleh KUP di Yogyakarta dan DUUP di Jakarta. Sehubungan dengan hal tersebut dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tanggal 15 Desember 1950. Dengan peraturan tersebut maka KUP dan

DUUP dilebur menjadi satu kedalam kantor Urusan Pegawai (KUP) yang berkedudukan di Jakarta. Kedudukan KUP diperkuat dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan Pokok Kepegawaian.

Hal ini terus berlanjut sampai dibentuknya Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972. Terbentuknya BAKN tidak terlepas dari perkembangan administrasi kepegawaian pada saat itu yang dirasakan semakin meningkat peranannya. Untuk memperkuat hal tersebut maka ditetapkanlah Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian. Dalam perkembangannya dan untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada PNS, dibentuklah Kantor Wilayah BAKN di tingkat Propinsi berdasarkan Kepers Nomor 53 Tahun 1980. Kemudian Kepres tersebut direalisasikan dengan Keputusan Kepala BAKN Nomor 2035/Kep/1981 Tanggal 6 Agustus 1981 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kanwil BAKN. Berdasarkan Keputusan Kepala BAKN Nomor 211/KEP/84 Tanggal 10 Juli 1984, dibentuklah Kantor Wilayah I BAKN yang berkedudukan di Yogyakarta, dengan wilayah kerja Propinsi Jawa Tengah dan DIY. Seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah, dimana kewenangan pembinaan kepegawaian diserahkan kepada masing-masing daerah, nama BAKN berubah menjadi Badan Kepegawaian Negara (BKN), dimana BKN hanya sebagai lembaga yang mempunyai kewenangan menetapkan Norma, Standar dan Prosedur Pembinaan

Kepegawaian secara Nasional, sedangkan fungsi administratifnya diserahkan kepada masing-masing Daerah/ institusi. Sebagai konsekuensi dari perubahan nama tersebut maka berdasarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 03/KEP/2000 nama Kantor wilayah BKN berubah menjadi Kantor Regional BKN.

## **2. Visi dan Misi Kantor Regional I BKN Yogyakarta**

### **a. Visi**

Menjadi pusat pelayanan kepegawaian yang berkualitas

### **b. Misi**

- 1) Menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian.
- 2) Pengelolaan dan pemeliharaan sistem informasi manajemen kepegawaian.
- 3) Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian.
- 4) Menyelenggarakan manajemen internal Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta.
- 5) Mengantisipasi tantangan global.

## **3. Unit Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta**

### **a. Bagian Umum**

Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan organisasi Kantor Regional BKN. Bagian Umum menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan rencana dan program;
- 2) Pengelolaan administrasi keuangan;
- 3) Pengelolaan administrasi kepegawaian;
- 4) Pengelolaan tata usaha kantor, dokumentasi dan kehumasan, serta perlengkapan dan rumah tangga.

Bagian Umum terdiri dari:

- a) Sub-bagian Perencanaan dan Keuangan, mempunyai tugas melakukan penyiapan dan penyusunan rencana, program dan anggaran, pengelolaan administrasi keuangan dan pembayaran serta pembukuan dan verifikasi.
- b) Sub-bagian Kepegawaian, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha kepegawaian, administrasi mutasi dan pengembangan kepegawaian serta kesejahteraan pegawai.
- c) Sub-bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga, mempunyai tugas melakukan urusan surat menyurat, kearsipan, ekspedisi, penggandaan, dokumentasi, kehumasan, penyusunan laporan, serta urusan perlengkapan, angkutan kendaraan dinas, urusan dalam dan keamanan.

#### **b. Bidang Mutasi**

1. Bidang Mutasi mempunyai tugas melaksanakan pemberian pertimbangan teknis mutasi kepegawaian kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dan Pejabat Instansi Pusat yang berwenang di daerah, dan menetapkan kenaikan pangkat

- anumerta, pengabdian, di wilayah kerjanya. Bidang Mutasi menyelenggarakan fungsi: Penyiapan pertimbangan teknis kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah untuk penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah dari Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Utama golongan ruang IV/e;
2. Pemberian pertimbangan teknis kepada Pejabat Instansi Pusat yang berwenang di daerah untuk penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Pusat dari Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b;
  3. Penetapan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil Pusat;
  4. Pemberian pertimbangan teknis peninjauan masa kerja;
  5. Penetapan pemindahan Pegawai Negeri Sipil Daerah antar Daerah Provinsi dan antara Daerah Kabupaten/Kota dengan Daerah Kabupaten/Kota lain Provinsi.

Bidang Mutasi terdiri dari:

- a) Seksi Administrasi Mutasi, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha dan administrasi Mutasi.
- b) Seksi Mutasi I, Seksi Mutasi II, dan Seksi Mutasi III mempunyai tugas melakukan penelitian persyaratan dan penyiapan bahan pertimbangan mutasi bagi Pegawai Negeri

Sipil Daerah untuk menjadi Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Utama golongan ruang IV/e dan bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat untuk menjadi Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b, serta penyiapan bahan penetapan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan penyiapan pertimbangan teknis peninjauan masa kerja bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah.

**c. Bidang INKA**

Bidang Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sistem informasi kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah dan memfasilitasi pengembangan sistem informasi kepegawaian pada instansi daerah di wilayah kerjanya. Bidang Informasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyiapan data masukan hasil mutasi kepegawaian
- b) Pelaksanaan penyuntingan dan penyandian data kepegawaian;
- c) Pelaksanaan pengolahan data kepegawaian;
- d) Penyelenggaraan sistem kepegawaian dan pertukaran informasi;
- e) Pelaksanaan pengembangan sistem informasi kepegawaian;
- f) Pengelolaan arsip kepegawaian.

Bidang Informasi Kepegawaian terdiri dari:

- 1) Seksi Penyiapan dan Pengelolaan Data Kepegawaian I dan Seksi Penyiapan dan Pengelolaan Data Kepegawaian II mempunyai tugas melakukan urusan pengagendaan, penyuntingan, penyandian, perekaman, pengelompokan, penyimpanan dan pemeliharaan surat/dokumen kepegawaian, serta penyiapan penyusunan laporan/perangkaan sesuai beban tugasnya.
- 2) Seksi Pengolahan Data Kepegawaian, mempunyai tugas melakukan pengolahan data kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah, koordinasi dalam penyelenggaraan aplikasi informasi kepegawaian, pemeliharaan basis data kepegawaian serta penyimpanan data dalam komputer.
- 3) Seksi Penyajian dan Pertukaran Informasi, mempunyai tugas melakukan pengelolaan jaringan komunikasi data, rekonsiliasi data dan sistem informasi kepegawaian, serta penyajian dan pertukaran informasi kepegawaian.

**d. Bidang SKP**

Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penetapan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil, Kartu Pegawai (KARPEG), Kartu Isteri/Suami (KARIS/KARSU) pemberhentian dan pemberian pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan janda/dudanya dan penyiapan

pertimbangan teknis bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dan janda/dudanya yang telah mencapai batas usia pensiun, serta menyiapkan pertimbangan status kepegawaian lainnya.

Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyiapan penetapan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil Daerah di wilayah kerjanya;
- 2) Penyiapan penetapan KARPEG dan KARIS/KARSU Pegawai Negeri Sipil;
- 3) Penyiapan pertimbangan teknis pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi CPNS Daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun;
- 4) Penyiapan penetapan atau pertimbangan teknis pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi CPNS Pusat/Daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun;
- 5) Penyiapan penetapan pemberhentian dan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah yang mencapai batas usia pensiun dan pension janda/dudanya;
- 6) Penyiapan pertimbangan teknis pemberhentian dan pemberian pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah yang berpangkat Pembina Utama golongan ruang IV/e ke bawah

yang mencapai batas usia pensiun dan pensiun janda/dudanya;

- 7) Penyiapan pemberian pertimbangan masalah kedudukan dan status hokum kepegawaian;
- 8) Penyiapan pertimbangan pernyataan tewas dan uang duka tewas serta tunjangan cacat;
- 9) Penyiapan persetujuan pemberian cuti diluar tanggungan Negara.

Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun Terdiri dari:

- a) Seksi Administrasi Status Kepegawaian dan Pensiun, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha dan administrasi Status Kepegawaian dan Pensiun.
- b) Seksi Status Kepegawaian, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penetapan Nomor Identitas Pegawai bagi CPNS Daerah, pertimbangan teknis pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi CPNS Daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun, penetapan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi CPNS Pusat yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun, pertimbangan teknis bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah yang tewas atau cacat karena dinas, penetapan KARPEG dan KARIS/KARSU Pegawai Negeri Sipil, pemberian pertimbangan kedudukan dan status

hukum kepegawaian, persetujuan cuti di luar tanggungan negara, dan uang duka tewas

- c) Seksi Pensiun I dan Seksi Pensiun II, mempunyai tugas melakukan penelitian dan penyiapan bahan penetapan pemberhentian dan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil Pusat serta penyiapan bahan pertimbangan teknis pemberhentian dan pemberian Pegawai Negeri Sipil Daerah yang mencapai batas usia pensiun serta pension janda/dudanya, dan pengelolaan tata naskah pensiun.

**e. Bidang BIMTEK**

Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan bimbingan teknis kepegawaian dan Diklat kepegawaian, melakukan pengawasan kompetensi jabatan, dan pengendalian pemanfaatan lulusan Diklat Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Daerah. Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

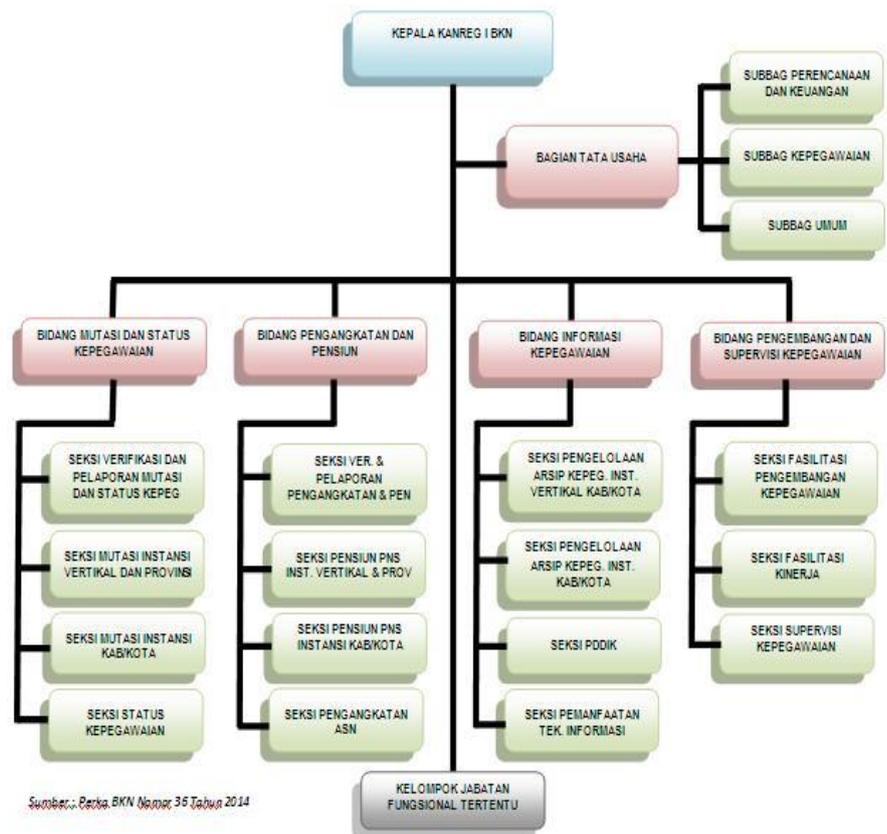
- 1) Pemberian bimbingan dan petunjuk teknis kepegawaian;
- 2) Perencanaan kebutuhan diklat;
- 3) Penyiapan penyelenggaraan diklat kepegawaian;
- 4) Penyiapan kerjasama, monitoring, dan pengendalian pemanfaatan Diklat
- 5) Pengawasan standar kompetensi jabatan;

- 6) Koordinasi dengan aparat pengawasan fungsional bidang kepegawaian;
- 7) Pengawasan dan pengendalian kinerja dan disiplin
- 8) Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Regional BKN.

Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian terdiri dari

- a) Seksi Bimbingan Teknis Kepegawaian I, mempunyai tugas melaksanakan bimbingan dan petunjuk teknis kepegawaian, pengawasan standar kompetensi jabatan, dan koordinasi dengan aparat pengawasan fungsional bidang kepegawaian di wilayah kerjanya, serta melakukan pengawasan dan pengendalian kinerja dan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Regional I BKN.
- b) Seksi Bimbingan Teknis Kepegawaian II, mempunyai tugas melaksanakan bimbingan dan petunjuk teknis kepegawaian, pengawasan standar kompetensi jabatan, dan koordinasi dengan aparat pengawasan fungsional bidang kepegawaian di wilayah kerjanya
- c) Seksi Pengembangan Kepegawaian, mempunyai tugas merencanakan kebutuhan diklat, menyusun program diklat, menyiapkan penyelenggaraan diklat kepegawaian, melakukan kerjasama Diklat, monitoring dan pengendalian pemanfaatan diklat instansi di wilayah kerjanya.

### f) Struktur Organisasi Kantor Regional I BKN Yogyakarta



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

### g. SUBYEK PENELITIAN

Kantor Regional I BKN Yogyakarta memiliki pegawai kurang lebih berjumlah 150 pegawai. Penelitian ini melakukan penelitian dengan keseluruhan pegawai Kantor Regional I BKN Yogyakarta. Jadi penelitian ini tidak dibagi menjadi beberapa bagian dan disamaratakan.

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Jumlah Kuesioner**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner disebar	60
Kuesioner kembali	56
Kuesioner yang tidak diisi secara lengkap	4
Kuesioner yang dapat diolah	56

Jadi peneliti menyebar sebanyak 60 kuesioner di Kantor Regional I BKN Yogyakarta yang digunakan sebagai obyek penelitian ini. Namun kuesioner yang kembali sebanyak 56 kuesioner, hal tersebut dikarenakan ada banyak pegawai Kantor Regional I BKN Yogyakarta yang sedang bertugas ke luar kota.

## B. UJI KUALITAS INSTRUMEN DAN DATA

### 1. Uji Validitas

Uji validitas data ini merupakan uji instrumen untuk mengukur sah atau tidak validnya sebuah koesioner. Pada penelitian ini di dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan uji kolerasi bivariate antara masing – masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya, dari hasil uji kolerasi bivariate tersebut dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. . Kriteria pengujian validitas yang dinyatakan valid adalah apabila nilai Signifikan (Probabilitas)  $> 0,5$  dan dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikan (Probabilitas)  $< 0,5$  (Ghozali, 2011). Berikut ini hasil uji validitas dari kuesioner masing – masing variabel penelitian.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas *Self-efficacy***

Item Pertanyaan	Sig	Ket.
SE – 1	0,000	Valid
SE – 2	0,000	Valid
SE – 3	0,000	Valid
SE – 4	0,000	Valid
SE – 5	0,000	Valid
SE – 6	0,000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Pada tabel 4.2 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel *Self-efficacy*. Dari data diatas, dapat dilihat hasil uji validitas nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan  $< 0,05$  sehingga semua item pertanyaan tiap variable dinyatakan valid karena tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

Item Pertanyaan	Sig	Ket.
SK – 1	0,004	Valid
SK – 2	0,000	Valid
SK – 3	0,000	Valid
SK – 4	0,000	Valid
SK – 5	0,000	Valid
SK – 6	0,000	Valid
SK – 7	0,000	Valid
SK – 8	0,000	Valid
SK – 9	0,006	Tidak Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Pada tabel 4.3 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel stres kerja. Dari data diatas dapat diketahui bahwa 1 item pertanyaan memiliki nilai dibawah 0,05, dan artinya tidak valid.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Item Pertanyaan	Sig	Ket.
KK – 1	0,000	Valid
KK – 2	0,000	Valid
KK – 3	0,000	Valid
KK – 4	0,000	Valid
KK – 5	0,000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Pada tabel 4.4 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja. Dari data diatas, dapat dilihat hasil uji

validitas nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan  $< 0,05$  sehingga semua item pertanyaan tiap variable dinyatakan valid karena tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja**

Item Pertanyaan	Sig	Ket.
KINERJA – 1	0,000	Valid
KINERJA – 2	0,000	Valid
KINERJA – 3	0,000	Valid
KINERJA – 4	0,000	Valid
KINERJA – 5	0,000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Pada tabel 4.5 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja. Dari data diatas, dapat dilihat hasil uji validitas nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan  $< 0,05$  sehingga semua item pertanyaan tiap variable dinyatakan valid karena tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur konsistensi dari setiap item pertanyaan pada suatu instrumen. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  (Sekaran dalam Rahmawati dkk, 2016)

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS*. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas instrume, sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0.825	Reliabel
Stres Kerja	0.727	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.716	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.695	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari data di atas hasil uji reliabilitas untuk 4 variabel pertanyaan dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach alpha* > 0,6. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

### 3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, yang memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. . Kriteria perhitungan pada data statistik deskriptif sebagai berikut

$$i = \frac{\text{jarak atau range}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Range = angka terbesar-angka terkecil.

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah :

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$i = 0,8$$

Dengan demikian, didapat keterangan sebagai berikut :

1 - 1,8 = Sangat rendah/kurang baik.

1,8 - 2,6 = Rendah/tidak baik.

2,7 - 3,4 = Cukup.

3,5 - 4,3 = Tinggi/baik.

4,4 - 5 = Sangat tinggi/sangat baik.

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif atas hasil tanggapan dari responden terhadap variabel *Self Efficacy*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

**a) Variabel *Self Efficacy***

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Self Efficacy* dirangkum dalam tabel berikut ini

**Tabel 4.7**  
**Statistik Deskriptif Variabel *Self Efficacy***

No	Pernyataan	Min	Max	Mean
1	Saya bisa tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan saya karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya.	2	5	3,77
2	Ketika saya dihadapkan masalah dalam pekerjaan saya, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi.	2	5	3,82
3	Saya bisa mengatasi semua masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan saya.	2	5	3,62
4	Pengalaman masa lalu saya dalam pekerjaan saya telah mempersiapkan saya dengan baik untuk masa depan pekerjaan saya.	2	5	3,87
5	Saya mengetahui tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri dalam pekerjaan saya.	1	5	3,79
6	Saya merasa siap untuk sebagian besar tuntutan dalam pekerjaan saya.	1	5	3,59
<i>Mean</i>				3,743

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.7 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel *self-efficacy* yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel *self-efficacy* sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel *self-efficacy* sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel *self-efficacy* sebesar 3,743, hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki pegawai Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta masuk kedalam kategori tinggi.

### b) Variabel Stres Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Stres Kerja dirangkum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja**

No	Pertanyaan	min	max	mean
1	Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai.	2	5	3,36
2	Pekerjaan yang dihadapi saya melebihi jumlah waktu kerja pegawai, sehingga banyak pegawai yang frustrasi.	2	5	2,57
3	Wewenang atau tanggung jawab yang tidak dijelaskan dengan baik, membuat para pegawai merasa tertekan.	2	5	3,25
4	Konflik antara pimpinan dan pegawai sering terjadi, akan tetapi dapat diselesaikan dengan baik.	2	4	3,38
5	Situasi atau keadaan kerja yang tidak sehat menyebabkan hubungan antar pegawai kurang baik.	2	5	3,68
6	Peralatan kerja yang kurang memadai dapat menghambat kerja pegawai, sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.	2	5	3,70
7	Balas jasa yang berupa bonus terlalu rendah menyebabkan pegawai kurang termotivasi, sehingga banyak pegawai yang mengeluh.	2	5	2,91
8	Penilaian terhadap pegawai menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	2	5	2,93
<i>Mean</i>				3,665

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.8 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel stres kerja yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel stres kerja sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel stres kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel stres kerja sebesar 3,665, hal ini

menunjukkan bahwa stres kerja yang dimiliki pegawai Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta termasuk kedalam kategori tinggi.

**c) Variabel Kepuasan Kerja**

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dirangkum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Min	Max	Mean
1	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya	2	5	3,96
2	Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan	2	5	3,86
3	Saya puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam perusahaan	2	5	3,82
4	Saya puas terhadap pengawasan atasan saya	3	5	4,07
5	Saya puas terhadap rekan kerja saya di perusahaan	2	5	3,86
<i>Mean</i>				3,914

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.9 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 2 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 3,914, hal ini menunjukkan bahwa

kepuasan kerja yang dimiliki pegawai Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta masuk ke dalam kategori tinggi.

**d) Variabel Kinerja**

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dirangkum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

No	Pernyataan	Min	Max	Mean
1	Saya sangat efektif dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan saya.	3	5	4.07
2	Sayaterkadangbekerja lebih keras daripada yang seharusnya karena saya menikmatipekerjaan saya.	1	5	3.82
3	Saya merasa tidak senang ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan standar kerjasaya.	3	5	3.93
4	Sayasering mencoba memikirkan cara-cara untuk melakukan pekerjaan yang lebih efektif.	2	5	3.86
5	Saya merasa bangga dan puasketika dapat melakukan pekerjaan dengan baik.	2	5	3.96
<i>Mean</i>				3,928

Sumber : data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.10 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel kinerja sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel Kinerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel kinerja sebesar 3,928, hal ini menunjukkan bahwa

kinerja yang dimiliki pegawai Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta masuk ke dalam kategori tinggi.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi di antara variabel bebas (independen). Suatu model regresi yang baik yaitu tidak terdapat multikolonieritas di antara variabel bebas (Ghozali, 2018). Berikut ini terdapat tabel hasil uji multikolonieritas:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,950	1,053	Tidak ada multikolonieritas
Stres Kerja	0,953	1,049	
Kepuasan Kerja	0,970	1,031	

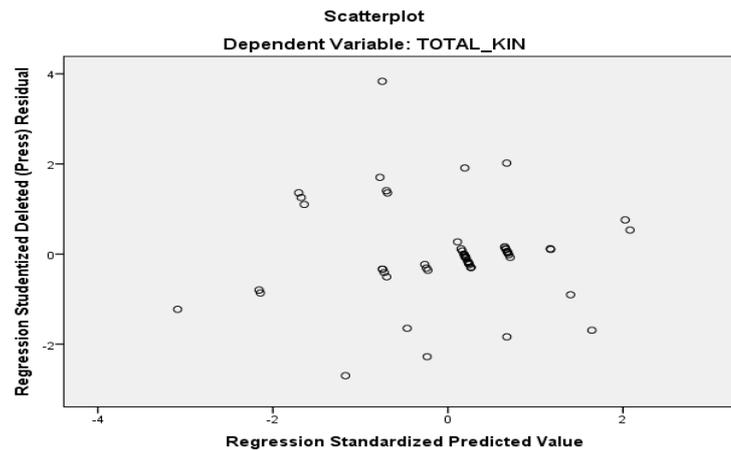
Sumber : data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.11 bahwa nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,10$  dan hasil perhitungan VIF tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai  $< 10$ . Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi yang dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplots*, jika titik-titik yang terdapat pada grafik menyebar secara acak di

atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, (2018). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

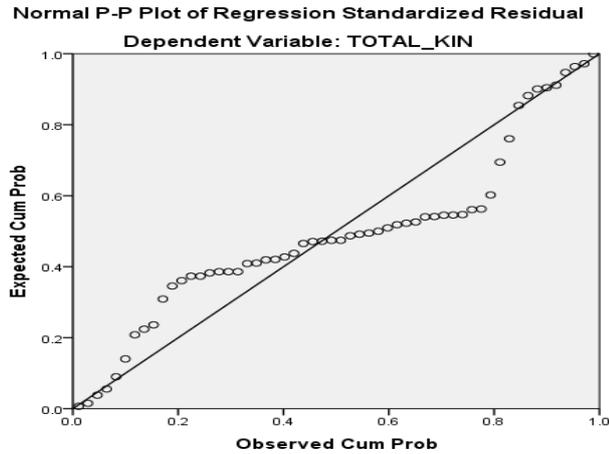


**Gambar 4.1**  
**Grafik Scatterplot**

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

### c. Uji Normalitas

Uji ini dilakukaj untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak di dalam model regresi. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non – parametrik *Kolmogorov – Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas pada model regresi:



**Gambar 4.2**  
**Diagram P – Plot**

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik – titik pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya dan titik – titik tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal. Selanjutnya hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov - Smirnov* sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov – Smirnov**

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,000	Berdistribusi Normal

Sumber : data primer diolah, 2018

## A. UJI HIPOTE SIS DAN ANALISIS DATA

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *path analysis* atau analisis jalur melalui uji statistik (uji t). *Path analysis* di dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependennya melalui variabel intervening. *Path analysis* dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

### 1. *Path Analysis* Tahap Pertama

**Tabel 4.13**  
**Persamaan Regresi Pertama**

<b>Variabel</b>	<b>Adjusted R square</b>	<b>Standardized Coefficients</b>	<b>Sig</b>
<i>Self Efficacy</i>	-,007	-0,141	0,310
Stres Kerja	-,007	0,129	0,353

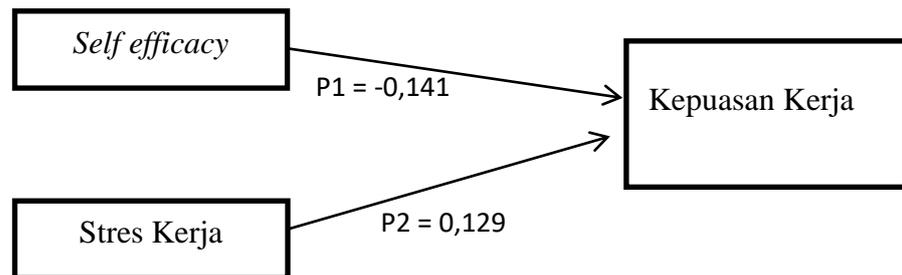
Sumber : data primer diolah, 2018

\*Variabel Dependen (KK)

Pada tabel 4.13 merupakan pengaruh dari variabel *self-efficacy* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Dapat diketahui hasil uji t statistik pada variabel *self-efficacy* nilai signifikan pada tabel tersebut sebesar  $0,353 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan **H1 ditolak**. Untuk variabel stres kerja nilai signifikan sebesar  $0,310 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan **H2 ditolak**. Dan nilai *R square* sebesar -0,7% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel terhadap *self efficacy* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja sisanya sebesar 99,3%

merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p1 sebesar -0,141 dan p2 sebesar 0,129.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama sebagai berikut :



**Gambar 4.3**  
**Model Jalur Regresi**  
**Pertama**

Pada gambar 4.3 dapat diketahui bahwa nilai P1 sebesar -0,141 merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja dan p2 sebesar 0,129 merupakan jalur pengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja.

## 2. *Path Analysis* Tahap Kedua

**Tabel 4.14**  
**Persamaan Regresi Kedua**

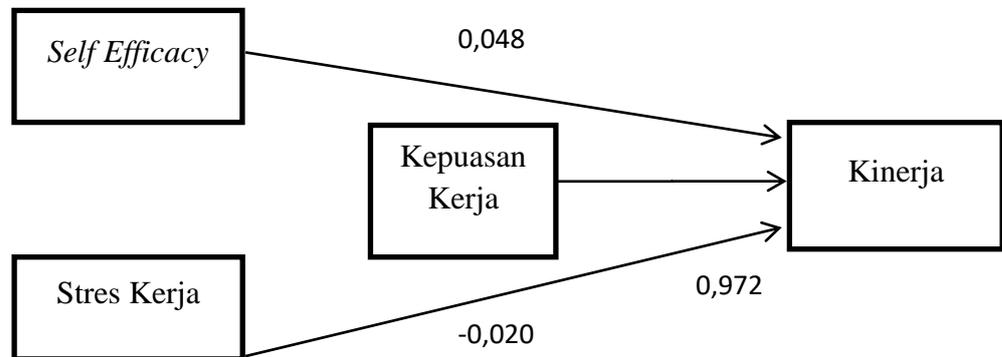
Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
<i>Self Efficacy</i>	0.928	.048	0,203
Stres Kerja		-.020	0,594
Kepuasan Kerja		.972	0,000

Sumber : data primer diolah, 2018 Variabel Dependen (Kinerja)

\*

Pada tabel 4.14 diatas merupakan pengaruh dari *self-efficacy*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat diketahui berdasarkan hasil uji t statistik didapatkan nilai signifikan pengaruh dari *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,203 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H3 ditolak**. Nilai pengaruh dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,594 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel variabel kinerja dan **H4 ditolak**. Nilai pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja dan **H5 diterima**. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,928 atau 92,8 % merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel *self-efficacy*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sisanya sebesar 7,2 % merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p1 sebesar 0,048 p2 sebesar - 0,020 dan p3 sebesar 0,972.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang kedua sebagai berikut :



**Gambar 4.4**

**Model Jalur Regresi Kedua**

Berdasarkan hasil dari analisis jalur (*Path analysis*) yang telah dijelaskan, pada tabel 4.13 dan 4.14 di atas diketahui bahwa untuk mengetahui nilai mediasi bisa juga menggunakan *Sobel Test*. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M. Uji sobel test dilakukan dengan cara menggunakan kalkulator sobel. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *Sobel Test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Pada penelitian ini sobel test dilakukan dua kali, pertama menguji pengaruh self-efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, hasil kalkulator sobel test mendapatkan nilai z sebesar -1.43684852, nilai z yang diperoleh sebesar  $-1.43684852 > 1.98$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan pengaruh self-efficacy terhadap kinerja pegawai, sehingga **H6 ditolak**.

Uji sobel test yang kedua yaitu menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening. Dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar 2.04207592. Nilai z yang diperoleh sebesar 2.04207592 > 1.98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga **H7 diterima**.

## **B. PEMBAHASAN**

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dibahas sebagai berikut:

### **1. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki nilai signifikansi 0,353 terhadap kepuasan kerja. Hal itu dapat diartikan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak.

*Self-efficacy* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta. Nilai *self-efficacy* yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Akan tetapi dalam pernyataan tersebut nilai *self-efficacy* tidak mempengaruhi dalam kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai tidak langsung disebabkan oleh *self-efficacy*. Di Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta tingkat *self-efficacy* para pegawai

menunjukkan hasil yang tinggi tetapi hal tersebut tidak dapat menjadikan tolak ukur untuk mendapatkan kepuasan kerja yang bagus bagi pegawai tersebut. Para pegawai Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta tersebut memiliki nilai *self-efficacy* yang tinggi karena mereka bekerja sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan sehingga mencapai target yang telah dirancang.

*Self-efficacy* yang dimiliki oleh para pegawai Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta dalam tingkat yang tinggi, menjadikan pegawai menganggap bahwa dalam mengerjakan pekerjaannya terdapat rasa percaya diri dan yakin atas apa yang kerjakan serta merasa siap dengan segala tuntutan-tuntuan yang akan diterima. Bekerja dengan rasa yakin dalam dirinya membuat pegawai dapat mengatasi segala kesulitan dan dapat mengatasi masalah. Sehingga dengan adanya bekal rasa efikasi yang tinggi membuat pegawai siap untuk segala tantangan dalam pekerjaan dalam masa depan karena memiliki rasa *self-efficacy* dalam dirinya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (2011), Dini (2010), Rocky (2015), Chadek (2014), dan Puput (2014) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa dengan

adanya tingkat stres kerja seseorang tidak akan mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Stres kerja yang dirasakan pegawai Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta cukup tinggi tetapi tidak mendukung pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak.

Stres kerja merupakan sebuah bentuk ketidakseimbangan yang dirasakan antara satu individu dengan individu yang lain dalam suatu lingkungan atau kelompok pekerjaan. Pada pegawai Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta stres yang timbul adalah karena tuntutan pekerjaan yang harus cepat selesai dengan jangka waktu yang pendek, adanya dokumen-dokumen yang tidak lengkap, peralatan pendukung pekerjaan yang kurang lengkap, sdm yang ada kurang cekatan dalam menggunakan fasilitas kantor seperti computer sedangkan jaman sekarang pekerjaan dituntut menggunakan peralatan yang modern.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Peni (2011), Dini (2010) yang menyatakan bahwa Stres Kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

### **3. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan dengan taraf signifikansi 0,203 antara *self-efficacy* terhadap kinerja. Hal ini berarti *self-efficacy* yang dimiliki pegawai Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Peneliti terdahulu Dian Rizki Noviawati (2016)

menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja di tolak atau tidak terbukti.

Menurut penelitian terdahulu *self-efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan tinggi pula, karena dengan seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka dia yakin dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan merasa bahwa dirinya mampu dan optimis untuk menyelesaikan pekerjaannya dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, orang dengan *self-efficacy* yang rendah akan merasa bahwa dirinya tidak mampu dan pesimis untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan permasalahan usaha, mengikuti proses usahanya dengan baik, dan merasa mampu melaksanakan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Rinna dan Lotje (2014), Venna, dkk (2017), Ponco (2017) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja.

#### **4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan dengan taraf signifikansi 0,594 antara stres

kerja terhadap kinerja. Hal ini stres kerja yang dimiliki pegawai Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta tidak berpengaruh terhadap kinerja. Menurut beberapa penelitian terdahulu stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan kinerja karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi menyelesaikan tugasnya dan menganggap itu adalah sebuah ancaman. Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *understimulation*. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Amelia dkk (2015), Chadek (2014), Zainul (2016), dan Rico (2017) Raeda Fawzi Abu A Irub (2004), Muhammad dan Nabila (2015), Luh dan Ni(2018) yang menghasilkan penelitian bahwa stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

## **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.**

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Dengan hasil penelitian seperti ini memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dari Cogito dan Frangky (2013), Putu dan I made (2013), Ayu (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja pegawai Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta salah satunya timbul karena para pegawai sendiri merasa puas akan pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka dalam artinya selama ini pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai tersebut termasuk ke dalam golongan yang baik sehingga siapapun akan percaya memberikan pekerjaan terhadapnya karena memang kinerja yang dihasilkan bagus sehingga memenuhi tingkat kepuasan kerja dalam dirinya sendiri.

## **6. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi *self-efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini tidak menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dipengaruhi karena *self-efficacy* pegawai yang tinggi, sehingga hal tersebut tidak dapat menaikkan tingkat kepuasan kerja yang terjadi pada pegawai

Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan kepuasan kerja pegawai tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### **7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian antara Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja yang dihitung melalui Sobel memberikan hasil nilai sebesar 2,042. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memberikan pengaruh mediasi antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Stres kerja yang tinggi memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melalui kepuasan kerja. Pegawai Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta menunjukkan kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta yakin dalam menghadapi tantangan-tantangan dan mampu memecahkan segala permasalahan yang meningkatkan rasa kepuasan kerja dalam diri pegawai tersebut.