

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) pemerintah kota Yogyakarta ini beralamat di Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta. Badan Keuangan Dan Aset Daerah kota yogyakarta memiliki tugas seperti menunjang segala penyelenggaraan urusan pemerintah daerah yang berdasarkan dengan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang penegelolaan keuangan dan aset daerah. (<http://ppid.jogjakota.go.id>).

Berdasarkan perwal No. 69 Tahun 2016 Pasal 5 dalam melaksanakan tugasnya Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah kota Yogyakarta ini mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- 2) penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang pemerintah daerah di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- 3) pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan urusan penunjang di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- 4) pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;

- 5) pengelolaan kesekretariatan meliputi perencanaan umum, kepegawaian, keuangan, evaluasi dan pelaporan;
- 6) pelaksanaan pengawasan, pengendalian evaluasi, dan pelaporan di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. (<http://ppid.jogjakota.go.id>)

Dalam melaksanakan segala tugas dan fungsinya, kantor BPKAD terbagi menjadi beberapa posisi jabatan dan unit kerja yaitu:

- A. Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
- B. Sekretaris Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
 - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
- C. Bidang Anggaran
 - a) Sub Bidang Perencanaan Anggaran
 - b) Sub Bidang Pengendalian Anggaran
- D. Bidang Perbendaharaan
 - a) Sub Bidang Belanja Gaji
 - b) Sub Bidang Belanja Non Gaji
- E. Bidang Pelaporan
 - a) Sub Bidang Akuntansi
 - b) Sub Bidang Pembiayaan
- F. Bidang Pelayanan, Pendaftaran dan Penetapan Pendapatan Daerah
 - a) Sub Bidang Pelayanan Pendapatan Daerah
 - b) Sub Bidang Pendaftaran dan Pendataan Pendapatan Daerah

c) Sub Bidang Penetapan Pendapatan Daerah

G. Bidang Pembukuan dan Penagihan Pendapatan Daerah

a) Sub Bidang Pembukuan dan Pelaporan Pendapatan Daerah

b) Sub Bidang Penagihan dan Keberatan Pendapatan Daerah

H. Bidang Aset

a) Sub Bidang Perencanaan Aset

b) Sub Bidang Pemanfaatan Aset

c) Sub Bidang Inventarisasi Aset

2. Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada kantor BPKAD kota Yogyakarta dengan jumlah karyawan 113, dan setelah diteliti dengan cara memberikan kuesioner/angket kepada setiap karyawan yang dilakukan selama 7 hari yang dihitung dari tanggal 7 Desember 2018 sampai tanggal 14 Desember 2018, maka dihasilkan data sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data

No	Kuesioner	Jumlah	Prosentase (%)
1	Kuesioner yang dibagikan	113	100%
2	Kuesioner yang kembali	103	91.15%
3	Kuesioner yang tidak kembali	10	8.85%
4	Kuesioner yang rusak	1	0,97%
5	Kuesioner yang dapat digunakan	102	99.03%

Sumber : Lampiran 2

3. Karakteristik Responden

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner pada kantor BPKAD Yogyakarta yang dilakukan selama 7 hari, dapat diketahui beberapa karakteristik dari responden yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Prosentase (%)	
1	Jenis kelamin	pria	49	48%
		wanita	53	52%
2	umur	<26	1	0,98%
		26-36	18	17,65%
		36-46	32	31,37%
		46-56	50	49,02%
		>56	1	0,98%
3	Pendidikan	SMA	30	29,41%
		D3	19	18,63%
		S1	41	40,20%
		S2	12	11,76%

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan dari data tabel 4.4 dapat diketahui mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh wanita yaitu sejumlah 53 responden atau sebesar (52%). Selanjutnya yaitu karakteristik responden yang dilihat dari segi umur maka dapat diketahui kisaran umur 46-56 yang mendominasi dengan jumlah 50 responden atau sebesar (49,02%). Yang terakhir yaitu karakteristik responden yang dilihat berdasarkan tingkat pendidikannya maka dapat diketahui pada tingkat pendidikan S1 yang mendominasi dengan jumlah 41 responden atau sebesar (40,20%).

B. Uji Kualitas Instrumen

Dilakukannya uji kualitas instrumen ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi

kriteria valid dan reliabel. Dalam penelitian ini terdiri dari 23 daftar pernyataan dimana pernyataan tersebut mewakili dari setiap variabel yang terdiri dari 3 variabel.

Setelah dilakukan pengujian dengan pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas CFA dengan AMOS versi 22 maka hasil yang didapatkan dapat dilihat pada Tabel 4.3 :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Butir	Factor Loading	Ketrangan	C.R	Keterangan
Konflik Peran	1	0,752	Valid	0,9027	Reliabel
	2	0,683	Valid		
	3	0,769	Valid		
	4	0,750	Valid		
	5	0,652	Valid		
	6	0,753	Valid		
	7	0,816	Valid		
	8	0,680	Valid		
Stres Kerja	1	0,808	Valid	0,8846	Reliabel
	2	0,759	Valid		
	3	0,773	Valid		
	4	0,740	Valid		
	5	0,809	Valid		
Kinerja Karyawan	1	0,750	Valid	0,9310	Reliabel
	2	0,776	Valid		
	3	0,728	Valid		
	4	0,753	Valid		
	5	0,724	Valid		
	6	0,765	Valid		
	7	0,733	Valid		
	8	0,797	Valid		
	9	0,769	Valid		
	10	0,783	Valid		

Sumber : Lampiran 4

Untuk uji validitas dan reliabilitas yaitu menggunakan AMOS versi 22, pengujian ini digunakan untuk menguji dari seluruh daftar pertanyaan yang mewakili dari setiap variabel yang diujikan. Menurut Ghazali (2014), sebuah data akan dikatakan valid apabila nilai *factor loading* > 0,5. Sehingga untuk hasil uji validitas dari seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 3 variabel dinyatakan valid semua karena nilai *factor loading* yang didapatkan >

0,5. Pada uji reliabilitas menurut Ghozali (2014) bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability* > 0,7. Dari hasil pengujian yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai *C.R* pada variabel **Konflik Peran** sebesar 0,9027, selanjutnya variabel **Stres Kerja** sebesar 0,8846 dan yang terakhir variabel **Kinerja Karyawan** sebesar 0,9310, yang nilai masing-masing yang didapatkan dari variabel tersebut lebih besar dari 0,7. Berdasarkan kriteria reliabilitas menurut Ghozali (2014) maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut reliabel sehingga instrumen-instrumen yang ada dapat digunakan dalam penelitian ini.

C. Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui rata-rata besar dan kecilnya dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian ini, indikator-indikator tersebut berada dalam 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel konflik peran, variabel stres kerja dan variabel kinerja karyawan, sehingga hasil yang didapatkan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Variabel Konflik Peran

indikator	N	Minimum	Maximum	Mean
KP1	102	1	4	1.97
KP2	102	1	4	1.98
KP3	102	1	4	2.11
KP4	102	1	4	2.10
KP5	102	1	4	1.97
KP6	102	1	4	2.09
KP7	102	1	4	2.21
KP8	102	1	4	2.09
Rata-rata				2.06

Sumber : Lampiran 5

Pada tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa nilai statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada setiap item indikator yang digunakan menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel Konflik Peran. Rata-rata penilaian responden dalam penelitian ini adalah sebesar 2.06 dengan skor maksimal yang didapatkan sebesar 4 dan skor minimum 1, sehingga bisa disimpulkan bahwa jawaban responden pada variabel Konflik Peran dalam kategori ini adalah rendah.

Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean
SK1	102	1	4	2.22
SK2	102	1	4	2.15
SK3	102	1	4	2.04
SK4	102	1	4	2.24
SK5	102	1	4	2.22
Rata-rata				2.17

Sumber :Lampiran 5

Pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada setiap item indikator yang digunakan menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel Stres Kerja. Rata-rata penilaian responden dalam penelitian ini adalah sebesar 2.17 dengan skor maksimal yang didapatkan sebesar 4 dan skor minimum 1, sehingga bisa disimpulkan bahwa jawaban responden pada variabel Stres Kerja dalam kategori ini adalah rendah karena rata-rata yang didapatkan sebesar 2.17.

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean
KK1	102	2	5	3.89
KK2	102	2	5	3.84
KK3	102	2	5	3.79
KK4	102	2	5	3.87
KK5	102	2	5	3.88
KK6	102	2	5	3.83
KK7	102	2	5	3.80
KK8	102	2	5	3.84
KK9	102	2	5	3.85
KK10	102	2	5	3.80
Rata-rata				3.84

Sumber :Lampiran 5

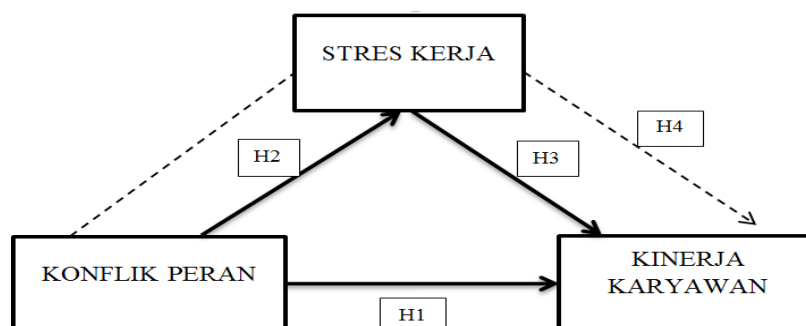
Pada tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada setiap item indikator yang digunakan menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan. Rata-rata penilaian responden dalam penelitian ini adalah sebesar 3.84 dengan skor maksimal yang didapatkan sebesar 5 dan skor minimum 2, sehingga bisa disimpulkan bahwa jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan dalam kategori ini adalah tinggi karena rata-rata yang didapatkan sebesar 3.84.

D. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Sesuai dengan pengembangan model yang dilakukan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22. Dalam mengoperasikan SEM ini terdapat 7 langkah yang harus dilakukan (Hair, et. Al., 1998 dalam Iman Ghozali 2014). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

1. Pengembangan model berdasarkan teori

Dalam proses pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan pada konsep analisis data yang telah di jelaskan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari satu variabel independen (eksogen) yaitu **Konflik Peran**, satu variabel dependen (endogen) yaitu **Kinerja Karyawan** dan variabel intervening yaitu **Stres Kerja**. Hal itu ditunjukkan dengan gambar sebagai berikut :



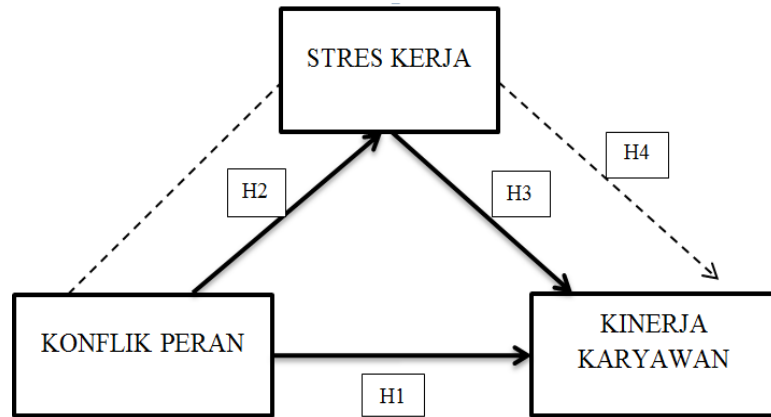
Gambar 4. 1 Pengembangan model berdasarkan teori

Sumber : Lampiran 6

2. Menyusun diagram jalur

Setelah pengembangan model berdasarkan teori, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram jalur yang, hal ini bertujuan agar memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kasualitas yang akan diuji. Dalam diagram jalur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi yang satu dengan konstruksi yang lainnya. Pengukuran hubungan antara variabel dalam SEM ini biasa dinamakan dengan *structural*

model. Berdasarkan landasan teori yang digunakan maka dapat dibuat diagram jalur untuk SEM sebagai berikut:

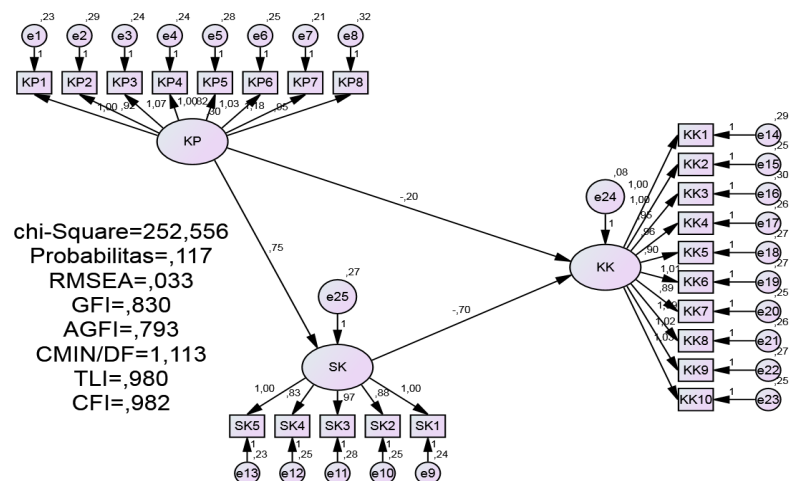


Gambar 4. 2 Diagram Jalur

Sumber : Lampiran 6

3. Konversi diagram jalur kedalam model persamaan struktural

Model yang telah dibuat dalam bentuk diagram jalur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural* yang berada di bab 3, dan hasilnya sebagai berikut:



Gambar 4. 3 Model Persamaan Struktural

Sumber : Lampiran 7

4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Sementara untuk estimasi model yang digunakan adalah dengan menggunakan estimasi *maksimum likelihood* (ML), dalam estimasi *maksimum likelihood* (ML) telah terpenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 102 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang baik atau yang representatif adalah sekitar 100-200 sampel (Ghozali, 2014). Maka ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang diperlukan dalam pengujian menggunakan SEM.

b. Uji Normalitas Data

Pengujian Normalitas dalam data ini dilakukan dengan menggunakan *z* value (*critical ratio* atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai *skewness* dan *kurtosis* sebaran data yang ada. Kriteria yang digunakan yaitu bahwa nilai kritis sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2014). Setelah dilakukan pengujian maka hasil dari Uji Normalitas data dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK10	2,000	5,000	-,308	-1,268	-,342	-,705
KK9	2,000	5,000	-,281	-1,160	-,454	-,937
KK8	2,000	5,000	-,100	-,411	-,852	-1,756
KK7	2,000	5,000	,042	,174	-,655	-1,351
KK6	2,000	5,000	-,140	-,576	-,649	-1,337
KK5	2,000	5,000	-,612	-2,522	,398	,820
KK4	2,000	5,000	-,533	-2,196	,146	,302
KK3	2,000	5,000	-,197	-,814	-,464	-,957
KK2	2,000	5,000	-,194	-,801	-,509	-1,048
KK1	2,000	5,000	-,342	-1,412	-,425	-,877
SK5	1,000	4,000	,213	,879	-,534	-1,101
SK4	1,000	4,000	,165	,678	-,287	-,591
SK3	1,000	4,000	,324	1,336	-,702	-1,448
SK2	1,000	4,000	,253	1,041	-,348	-,718
SK1	1,000	4,000	-,102	-,422	-,969	-1,998
KP8	1,000	4,000	,238	,980	-,459	-,946
KP7	1,000	4,000	,081	,333	-,636	-1,312
KP6	1,000	4,000	,262	1,080	-,344	-,710
KP5	1,000	4,000	,216	,891	-,373	-,770
KP4	1,000	4,000	,439	1,808	,163	,336
KP3	1,000	4,000	,339	1,397	-,203	-,418
KP2	1,000	4,000	,321	1,322	-,365	-,752
KP1	1,000	4,000	,195	,803	-,712	-1,468
Multivariate					-10,446	-1,556

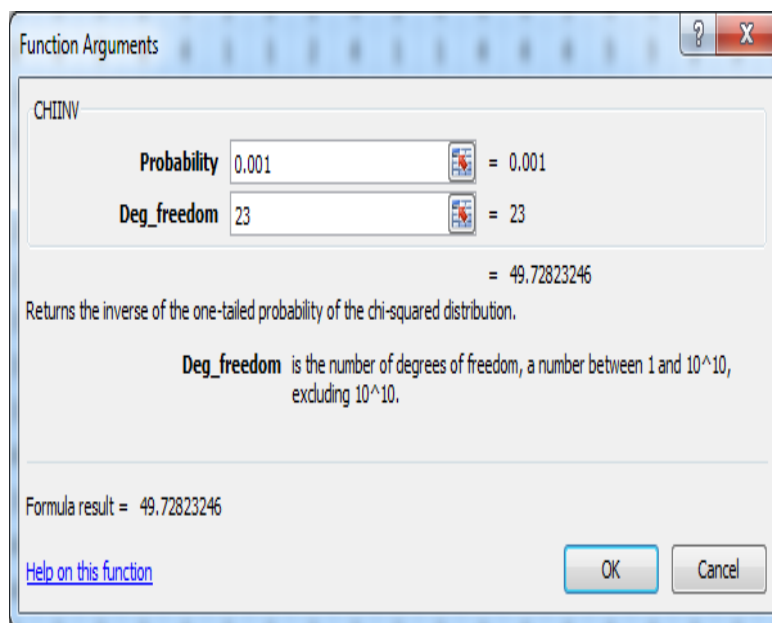
Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan uji normalitas secara *univariate* mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (C.R) untuk *kurtosis* (keruncingan) maupun *skewness* (kemencengan), berada dalam rentang - 2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -1,556 masih berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

c. Identifikasi Outliers

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* dapat dilihat melalui output AMOS *Mahalanobis Distance*. Kriteria

yang digunakan pada tingkat $p < 0.001$. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini jumlah butir pertanyaan ada 23, kemudian dilakukan perhitungan melalui program excel dengan cara yaitu klik pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** selanjutnya tinggal memasukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur yang digunakan, hal tersebut bisa terlihat sebagai berikut:



Gambar 4. 4 Nilai Batas Mahalonobis Distance

Sumber : Lampiran 9

Hasil yang didapatkan adalah sebesar 49,728. Artinya yaitu semua data/kasus yang lebih besar dari 49,728 merupakan *outliers multivariate*.

Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
43	36,814	,034	,971
48	33,681	,070	,995
98	33,134	,079	,989
19	32,558	,089	,984
33	32,516	,090	,958
2	32,337	,093	,923
99	31,757	,105	,922
21	31,755	,105	,854
7	31,523	,110	,807
49	31,013	,122	,815
62	30,939	,124	,736
97	30,097	,147	,833
20	29,814	,155	,815
34	29,174	,175	,872
22	29,162	,175	,807
63	29,143	,176	,729
89	28,832	,186	,729
4	28,476	,198	,746
79	28,392	,201	,686
59	28,347	,203	,607
86	28,220	,208	,556
39	27,381	,240	,752
30	26,964	,257	,802
74	26,898	,260	,752
44	26,126	,295	,889
1	25,945	,303	,881
15	25,724	,314	,882
92	25,711	,315	,837
18	25,233	,338	,897
28	25,218	,339	,857
12	25,098	,345	,837
10	25,078	,346	,785
41	25,041	,348	,732
90	24,283	,388	,893
65	24,242	,391	,861
37	24,237	,391	,811
16	24,196	,393	,765
55	23,944	,407	,789
8	23,476	,433	,873
100	23,468	,434	,828
93	23,245	,447	,843
40	22,921	,465	,882
82	22,860	,469	,855
87	22,799	,473	,824
51	22,712	,478	,799
84	22,675	,480	,752

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
46	22,652	,481	,696
76	22,203	,508	,804
88	22,114	,513	,778
101	22,056	,517	,738
77	22,056	,517	,670
31	22,034	,518	,606
53	22,028	,519	,531
11	21,998	,520	,467
14	21,704	,538	,532
52	21,692	,539	,459
67	21,632	,543	,410
60	21,396	,557	,446
72	21,294	,563	,418
61	20,967	,583	,500
71	20,832	,591	,488
73	20,808	,593	,420
32	20,786	,594	,353
27	20,698	,600	,320
64	20,574	,607	,303
45	20,523	,610	,255
13	20,512	,611	,198
66	20,496	,612	,150
38	20,435	,616	,122
58	20,405	,617	,090
36	20,257	,626	,087
54	19,869	,650	,139
81	19,782	,655	,117
83	19,620	,665	,115
91	19,386	,679	,130
102	19,011	,701	,192
85	19,000	,701	,140
70	18,945	,704	,108
69	18,820	,712	,096
78	18,684	,719	,086
80	18,601	,724	,068
9	18,393	,736	,071
6	18,378	,737	,045
57	18,312	,740	,032
94	18,155	,749	,028
3	17,971	,759	,027
68	17,861	,765	,020
42	17,838	,766	,011
56	17,592	,779	,012
47	17,493	,784	,008
96	17,023	,808	,016
17	16,777	,820	,016
23	16,775	,820	,007
29	16,757	,821	,003

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
50	16,704	,824	,001
75	16,685	,824	,000
5	16,498	,833	,000
35	16,442	,836	,000
95	16,331	,841	,000
26	16,204	,846	,000

Sumber : Lampiran 9

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai dari *Mahalanobis Distance*, dari data yang telah di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 49,728. Berdasarkan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa **tidak ada data yang outliers**.

5. Identifikasi Model Struktural

Cara untuk melihat ada tidaknya problem dalam tahap identifikasi adalah dengan cara melihat hasil estimasi yang ada. Dalam analisis pada SEM ini hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi pada model yang digunakan menunjukkan bahwa model tersebut termasuk kedalam kategori *over-identified*. Sehingga identifikasi ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *df* dari model yang dibuat.

Tabel 4. 9 Not For Model, Notes For Model (Default model), Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	276
Number of distinct parameters to be estimated:	49
Degrees of freedom (276 - 49):	227

Sumber : Lampiran 10

Hasil output dari data diatas menunjukkan bahwa nilai *df* dari model sebesar 227. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan termasuk kedalam kategori *over confident* karena memiliki nilai *df* yang positif. Oleh karena itu analisis dari data tersebut bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

6. Menilai Kriteria *Goodness Of Fit*

Melakukan penilaian terhadap *goodness of fit* merupakan menjadi salah satu tujuan utama dalam SEM karena hal ini digunakan untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan telah “Fit” atau cocok dengan sampel data yang ada. Hasil dari *goodness of fit* tersebut ditampilkan pada data sebagai berikut ini:

Tabel 4. 10 Nilai Goodness Of Fit

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Chi-square</i>	263,147 (df=227)	252,556	Fit
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,117	Fit
RMSEA	≤ 0.08	0,033	Fit
GFI	≥ 0.90	0,830	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0,793	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.0	1,113	Fit
TLI	≥ 0.90	0,980	Fit
CFI	≥ 0.90	0,982	Fit

Sumber : Lampiran 11

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.10, dapat dilihat bahwa model penelitian tersebut bisa dikatakan sudah fit, dengan ketentuan dari hasil yang didapat sebagai berikut :

- a. RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian

ini adalah 0,033 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\leq 0,08$ hal ini menunjukkan model penelitian fit.

- b. GFI menunjukkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,830. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,90$ menunjukkan model penelitian marginal fit.
- c. AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara *degree of freedom* yang diusulkan dan *degree of freedom* dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,793. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,80$ menunjukkan model penelitian fit.
- d. CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian *parsimonious* yang mengukur *goodness of fit* model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,113 menunjukkan bahwa model penelitian fit.
- e. TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,980 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian fit.
- f. CFI merupakan indeks yang relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah

0,982 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian fit

Berdasarkan keseluruhan pengukuran *goodness of fit* diatas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

7. Interpretasi

Setelah dilakukan beberapa langkah-langkah perhitungan pada tahap sebelumnya maka interpretasi dari penelitian ini bisa dilihat pada pembahasan E dan F sebagai berikut :

E. Pengujian Hipotesis

Dilakukannya pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau untuk menganalisis hubungan-hubungan struktural model yang ada. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai *standardized regression weight* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel yang bisa dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. 11 Hubungan Antar Variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
kinerja karyawan	<---	konflik peran	-0,200	,100	-2,010	0,044	Negatif Signifikan
stress kerja	<---	konflik peran	0,748	,140	5,336	0,000	Positif Signifikan
kinerja karyawan	<---	stress kerja	-0,700	,112	-6,257	0,000	Negatif Signifikan

Sumber : Lampiran 12

Berdasarkan dari tabel 4.10 maka dapat dijelaskan hubungan antar variabelnya sebagai berikut :

1) Hubungan konflik peran terhadap kinerja karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,200 dan nilai C.R -2,010 hal ini menunjukkan bahwa hubungan konflik peran dengan kinerja karyawan negatif. Artinya semakin tinggi konflik peran yang dialami oleh seorang karyawan maka akan mengurangi atau menurunkan kinerja karyawan tersebut. Dalam pengujian hubungan antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,044 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan” terdukung dan dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara konflik peran dengan kinerja karyawan.

2) Hubungan konflik peran dengan stres kerja

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,748 dan nilai C.R 5,336 hal ini menunjukkan bahwa hubungan konflik peran dengan stres kerja positif. Artinya semakin tinggi konflik peran yang dialami karyawan maka stres kerja juga akan tinggi atau meningkat. Pengujian hubungan antar kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai probabilitas yang didapatkan sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja” terdukung dan dapat

dinyatakan bahwa memang ada pengaruh secara langsung antara konflik peran dengan stres kerja.

3) Hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,700 dan nilai C.R -6,257 hal ini menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan negatif. Artinya semakin tinggi stres kerja maka akan mengurangi atau menurunkan tingkat dari kinerja karyawan. Pengujian hubungan antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan” terdukung dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara langsung antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Untuk melihat hubungan mediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Dimana jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Tabel 4. 12 Standardized Direct Effects

	Konflik Peran	Stress Kerja	Kinerja Karyawan
Stress Kerja	,620	,000	,000
Kinerja Karyawan	-,181	-,761	,000

Sumber : Lampiran 12

Tabel 4. 13 Standardized Indirect Effects

	Konflik Peran	Stress Kerja	Kinerja Karyawan
Stress Kerja	,000	,000	,000
Kinerja Karyawan	-,472	,000	,000

Sumber : Lampiran 12

- 4) Hubungan konflik peran terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai mediasi.

Pengaruh antara konflik peran terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja bisa diketahui dengan cara membandingkan antara nilai *direct effect* < nilai *indirect effect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $-0,181 < -0,472$ hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memediasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan negatif. Artinya semakin tinggi konflik peran maka akan meningkatkan stres kerja, dan hal itu juga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Sehingga (H4) yang berbunyi “Stres kerja memediasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan” terdukung dan dapat dinyatakan bahwa memang ada pengaruh secara tidak langsung antara konflik peran dengan kinerja karyawan.

F. Pembahasan

1. Pengaruh antara konflik peran dengan kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hal itu bisa dilihat dari nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,200 dan nilai C.R -2,010 serta pada pengujian hubungan antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,044 ($p < 0,05$). Sehingga bisa disimpulkan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi konflik peran yang dialami oleh seorang karyawan maka akan mengurangi atau menurunkan kinerja dari karyawan tersebut. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa para karyawan di kantor BPKAD kota Yogyakarta mengalami konflik peran dimana para karyawan BPKAD diberikan perintah-perintah pekerjaan yang berbeda dalam satu waktu yang bersamaan dan didalam dua perintah tersebut terdapat perintah yang bertolak belakang dengan bidang pekerjaan yang dijalankan. Akibat dari konflik peran ini menimbulkan rasa tidak nyaman pada seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan hal ini secara potensial dapat menurunkan motivasi dalam bekerja dan yang akhirnya akan menurunkan tingkat kinerja dari karyawan BPKAD. Sehingga hipotesis 1 bisa diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardani, Suprayitno, dan Utami (2014) ;Nur, Hidayati, dan Maria (2016) serta Susanti (2017) dimana hasil yang didapatkan menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh antara konflik peran terhadap stres kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja, hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,748 dan nilai C.R 5,336 serta pada pengujian hubungan antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga bisa disimpulkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja, artinya yaitu bahwa apabila konflik peran yang dialami oleh seorang karyawan tinggi maka hal tersebut juga akan meningkatkan tingkat stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan, sehingga dalam hal ini para karyawan BPKAD dalam menjalankan pekerjaannya sering mengalami tekanan-tekanan yang disebabkan oleh konflik peran tersebut sehingga menyebabkan terjadinya stres dalam pekerjaannya. Sehingga oleh hasil ini hipotesis 2 bisa diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Cahyono (2014) , Silvia dan

Yuniawan (2017), serta Karimi dkk (2014) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja.

3. Pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,700 dan nilai C.R -6,257, serta pada pengujian hubungan antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa stres kerja memang mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya yaitu para karyawan di BPKAD telah mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga apabila stres kerja yang dialami oleh karyawan di kantor BPKAD meningkat maka kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut akan menurun dikarenakan stres kerja tersebut menimbulkan ketegangan atau tekanan emosional, serta terjadinya hambatan-hambatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi pola pikiran, pengendalian emosi dan kondisi fisik para karyawan sehingga stres kerja yang dialami oleh para karyawan tersebut menjadi pemicu penurunan semangat dalam bekerja, dan akhirnya menurunkan tingkat kinerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cendhekia, Utami, dan Prasetya (2016), Prajuna, Febriani, Hasan

(2017) serta Fatikhin, Hamid, Mukzam, (2017) dimana hasil dari penelitian yang dilakukan mereka menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan konflik peran terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari perbandingan antara nilai *direct effect* < nilai *indirect effect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $-0,181 < -0,472$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa para karyawan di kantor BPKAD memiliki konflik peran serta memiliki stres kerja yang tinggi sehingga hal tersebut akan menyebabkan lebih besarnya peluang penurunan dari kinerja pada para karyawan. Dikarenakan para karyawan tersebut mendapatkan begitu banyaknya tuntutan-tuntutan peran dan juga peran yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan, sehingga oleh banyaknya peran yang diberikan tersebut menyebabkan tekanan-tekanan pada diri seorang karyawan yang memicu timbulnya stres kerja, timbulnya stres kerja tersebut yang menurunkan dari kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Wiyono (2017) serta Widarti (2017) dimana hasil yang didapatkan sama dengan hipotesis yang ada.