

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBYEK DAN SUBYEK PENELITIAN

1. Sejarah Perusahaan

Kantor pos adalah badan usaha milik Negara yang bergerak di bidang pos. Kantor pos tidak hanya dapat mengirimkan barang, kantor pos juga menyediakan fasilitas pengambilan uang pensiun, pembayaran listrik, mengirimkan uang, dan menawarkan jasa ritel. Kantor pos juga dapat melayani pengiriman antar Negara, tak hanya untuk di kawasan Indonesia saja. Kantor pos pertama kali didirikan di Batavia (Jakarta) pada 26 Agustus 1746 oleh Jendaran G.W Baron van Imhoff. Tujuan didirikan Kantor Pos adalah untuk menjamin keamanan surat-surat milik penduduk, terutama bagi para pedagang yang berkantor diluar Jawa dan juga bagi mereka yang datang dan pergi ke Belanda. Setelah Kantor Pos didirikan di Batavia, empat tahun kemudian Kantor Pos di Semarang didirikan. Rute perjalanan pos saat itu melalui Karawang, Cirebon, dan Pekalongan. Pada tahun 1912, bangunan kantor pos ini dibangun. Bangunan ini dirancang oleh insinyur-insinyur yang tergabung dalam BOW (Burgerlijke Openbare Werken, sebuah Departemen Pekerja Umum pada pemerintahan Hindia Belanda. Bangunan ini memiliki luas bangunan 1.121,45 m², atas lahan seluas 6.400 m². Kantor pos ini terletak di Jl. Panembahan Senapati No.2 Kampung Yudonegaran RT 9 RW 1 Kelurahan Prawirodirjan, Kecamatan Gondomanan, D.I Yogyakarta.

2. Visi dan Misi

Visi: Menjadi raksasa logistic dari Timur

Misi:

- a. Berperan penting sebagai asset yang berguna bagi bangsa dan Negara
- b. Menciptakan tempat berkarya yang menyenangkan guna berkontribusi secara maksimal
- c. Menyediakan layanan prima yang menjadi pilihan pertama bagi para pelanggan
- d. Senantiasa berjuang untuk memberi yang lebih baik bagi stakeholder utama

3. Hasil Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang diambil secara langsung dilapangan dengan menggunakan instrument yang sudah dipilih. Instrument yang diguakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner ini dibagikan kepada responden penelitian yaitu karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta. Dari pengumpulan kuesioner tersebut didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuisoner yang dibagikan	50 kuesioner
Kuesioner yang kembali	43 kuesioer
Kuesioner yang rusak	2 kuesioner
Kuesioner yang hilang	5 kuesioner
<i>Response rate</i>	86%

Lampiran hal 88

4. Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Pos Indonesia cabang Yogyakarta dengan jumlah keseluruhan karyawan 93 orang. Dengan menggunakan teknik sampling sampel jenuh, menjadikan semua populasi mejadi responden dalam penelitian. Dari 93 responden tersebut, peneliti hanya dapat mebagikan kuesioner kepada 50 responden saja. Hal ini dikarenakan dari pihak PT Pos Indonesia cabang Yogyakarta tidak mengizinkan membagi kuesioner kepada seluruh karyawan. Dari 50 kuesioner yang dibagikan pada responden, kuesioner yang kembali sejumlah 43 kuesioner. 2 diantaranya rusak dan 5 diantaranya hilang. Hingga dapat dikatakan *response rate* bernilai 86%.

B. UJI KUALITAS INSTRUMEN DAN DATA

Uji kualitas instrument ini dilakukan untuk melihat dan memastikan apakah instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian merupakan instrument yang representative terhadap variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan dua uji kualitas instrument yaitu iju validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan uji kolersi *bivariate* dari masing-masing skor suatu indikator kuesioner dengan total skor konstraknya, dari uji tersebut dapat mengetahui valid atau tidaknya suatu

kuesioner penelitian. Terdapat hasil uji validitas kuesioner dari masing-masing kuesioner variabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
SK1	0,000	Valid
SK2	0,000	Valid
SK3	0,000	Valid
SK4	0,000	Valid
SK5	0,000	Valid
SK6	0,000	Valid
SK7	0,000	Valid
SK8	0,000	Valid
SK9	0,000	Valid

Lampiran hal 93

Pada tabel 4.2 menunjukkan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel Stres Kerja. Dari tabel 4.2, dapat dilihat hasil uji validitas setiap item pertanyaan sebesar 0,000. Hal ini dapat dikatakan semua item pertanyaan variabel Stres Kerja dinyatakan valid, dikarenakan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrisik

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
M1	0,000	Valid
M2	0,000	Valid
M3	0,000	Valid
M4	0,000	Valid

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
M5	0,000	Valid
M6	0,000	Valid

Lampiran hal 94

Pada tabel 4.3 meunjukkan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel Motivasi Intrinsik. Dari tabel 4.3, dapat dilihat hasil uji validitas setiap item pertanyaan sebesar 0,000. Hal ini dapat dikatakan semua item pertanyaan variabel Motivasi Inrinsik dinyatakan valid, dikarenakan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
KK1	0,000	Valid
KK2	0,000	Valid
KK3	0,000	Valid
KK4	0,000	Valid
KK5	0,000	Valid

Lampiran hal 95

Pada tabel 4.4 menunjukkan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja. Dari tabel 4.4, dapat dilihat hasil uji validitas setiap item pertanyaan sebesar 0,000. Hal ini dapat dikatakan semua item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid, dikarenakan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
K1	0,000	Valid
K2	0,000	Valid

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
K3	0,000	Valid
K4	0,000	Valid
K5	0,000	Valid
K6	0,000	Valid
K7	0,000	Valid
K8	0,000	Valid
K9	0,000	Valid
K10	0,000	Valid
K11	0,000	Valid

Lampiran hal 96

Pada tabel 4.5 menunjukkan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja. Dari tabel 4.5, dapat dilihat hasil uji validitas setiap item pertanyaan sebesar 0,000. Hal ini dapat dikatakan semua item pertanyaan variabel Kinerja dinyatakan valid, dikarenakan tingkat signifikansi $< 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas (*reliability*) adalah pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa kesalahan dan dapat menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu dan di berbagai poin pada instrument tersebut (Sekaran dan Bougie, 2017). Dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach Appha* $\alpha > 0,70$ dan dikatakan tidak reliable apa bila nilai *Cronbach Appha* $\alpha < 0,70$. Uji reliable dapat diukur dengan melakukan dua cara yaitu penguuran ulang dan pengukuran sekali (Ghozali,2016).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS. Berikut ini tabel hasil pengujian reliabilitas instrument.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpa</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,816	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,848	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,703	Reliabel
Kinerja	0,918	Reliabel

Lampiran hal 94,95,96,98

Dari tabel 4.6 menunjukkan hasil uji reliabilitas dari 4 variabel pertanyaan dinyatakan reliable dikarenakan nilai *cronbach alpha* > 0,7. Variabel dikatakan reliable apabila memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar > 0,7.

C. STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL

Statistik deskriptif variabel bertujuan untuk menggambarkan tiap masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Hal tersebut dapat dilihat dari data primer yang telah terkumpul, kemudian sumber informasi tersebut dideskripsikan dalam bentuk nilai maksimum, minimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja. Kriteria dalam perhitungan pada data statistik deskriptif menurut Alfani (2018) yaitu:

$$i = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyak bilangan}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Dengan demikian, variabel dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Skor kategori Sangat Baik / Sangat Tinggi : 4,24 – 5,00

Skor kategori Baik / Tinggi : 3,34 – 4,23

Skor kategori Cukup / Sedang : 2,62 – 3,42

Skor kategori Kurang Baik / Rendah : 1,81 – 2,61

Skor kategori Tidak Baik / Sangat Rendah : 1,00 – 1,80

Berikut adalah hasil data statistic deskriptif hasil tanggapan responden terhadap variabel stres kerja, motivasi intrinsik , kepuasan kerja, dan kinerja.

1. Variabel Stres Kerja

Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel stres kerja dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Median	Keterangan
1	Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya	1	4	2,40	2	Rendah
2	Pekerjaan yang dihadapi melebihi jumlah waktu kerja yang ditetapkan, sehingga banyak karyawan yang frustrasi	1	4	2,63	2	Sedang
3	Wewenang atau tanggung jawab saya tidak dijelaskan dengan baik, sehingga saya merasa tertekan	1	5	2,28	2	Rendah
4	Saya mengalami konflik dengan pimpinan saya	1	5	2,16	2	Rendah
5	Situasi atau kondisi kerja disini tidak sehat sehingga hubungan antar karyawan kurang baik	1	5	2,81	2	Sedang
6	Peralatan kerja kurang memadai, sehingga menghambat kerja karyawan	1	5	2,67	2	Redang
7	Balas jasa yang berupa bonus terlalu rendah menyebabkan saya kurang termotivasi	2	5	3,26	3	Tinggi
8	Penilaian terhadap karyawan menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	1	5	2,58	2	Sedang
9	Saya diperlakukan dengan tidak adil oleh atasan, sehingga saya merasa tidak nyaman dalam bekerja	1	5	2,33	2	Rendah
<i>Mean</i>						2,568

Dapat dilihat dari tabel 4.7 hasil tanggapan responden terhadap variabel stres kerja menunjukkan skor maksimum (*max*) yang responden berikan pada variabel stres kerja adalah sebesar 5 dan skor minimum (*min*) yang responden berikan pada variabel stres kerja sebesar 1. Rata-rata (*mean*) yang dijawab oleh responden pada variabel stres kerja sebesar 2,568. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang dimiliki karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta termasuk dalam kategori rendah artinya, karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta memiliki tingkat stres kerja yang rendah dalam pekerjaannya.

2. Variabel Motivasi Intrinsik

Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi intrinsik dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

No	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Median	Keterangan
1	Tugas-tugas yang saya lakukan di tempat kerja sendiri mewakili kekuatan pendorong dalam pekerjaan saya	2	5	3,53	4	Baik
2	Tugas yang saya lakukan di tempat kerja menyenangkan	2	5	3,72	4	Baik
3	Pekerjaan saya berarti	2	5	3,93	4	Baik
4	Pekerjaan saya sangat menyenangkan	2	5	3,74	4	Baik
5	Pekerjaan saya sangat menarik yang merupakan motivasi tersendiri	2	5	3,65	4	Baik
6	Terkadang saya menjadi begitu terinspirasi oleh pekerjaan saya sehingga saya hampir melupakan semua hal lain di sekitar saya	1	5	3,02	3	Cukup
<i>Mean</i>						3,598

Lampiran hal 101

Dapat dilihat dari tabel 4.8 hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi intrinsik menunjukkan skor maksimum (*max*) yang

responden berikan pada variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 5 dan skor minimum (*min*) yang responden berikan pada variabel motivasi intrinsik sebesar 1. Rata-rata (*mean*) yang dijawab oleh responden pada variabel motivasi intrinsik sebesar 3.598. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta termasuk dalam kategori cukup artinya, motivasi intrinsik yang dimiliki dalam diri karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta cukup untuk memotivasi diri mereka sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Median	Keterangan
1	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini	2	5	3,86	4	Baik
2	Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan	1	5	2,91	3	Cukup
3	Saya puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam perusahaan	1	5	3,02	3	Baik
4	Saya puas terhadap pengawakan atasan saya	2	5	3,30	3	Baik
5	Saya puas terhadap rekan kerja saya di perusahaan	2	5	3,63	4	Baik
<i>Mean</i>						3,344

Lampiran hal 102

Dapat dilihat dari tabel 4.9 hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan skor maksimum (*max*) yang responden berikan pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 5 dan skor minimum (*min*) yang responden berikan pada variabel kepuasan kerja sebesar 1. Rata-rata (*mean*) yang dijawab oleh responden pada variabel kepuasan kerja

sebesar 3,344. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta termasuk dalam kategori cukup, artinya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta cukup untuk membuat karyawan puas akan pekerjaannya.

4. Variabel Kinerja

Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Median	Keterangan
1	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau disesuaikan	2	5	3,67	4	Baik
2	Target yang saya buat/ terima, sangat menantang namun realistis	2	5	3,49	4	Baik
3	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	3	5	3,86	4	Baik
4	Bagi saya, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi	2	5	4,21	4	Baik
5	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada	3	5	4,09	4	Baik
6	Pelanggan internal / eksternal puas atas kualitas yang saya hasilkan	3	5	3,86	4	Baik
7	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu	2	5	3,77	4	Baik
8	Pelanggan internal/eksternal puas atas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu	2	5	3,79	4	Baik
9	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai	3	5	4,19	4	Baik
10	Proses kerja yang saya lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar	3	5	4	4	Baik
11	Proses kerja yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	3	5	4,21	4	Baik
<i>Mean</i>						3,921

Dapat dilihat dari tabel 4. 10 hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja menunjukkan skor maksimum (*max*) yang responden berikan pada variabel kinerja adalah sebesar 5 dan skor minimum (*min*) yang responden berikan pada variabel kinerja sebesar 1. Rata-rata (*mean*) yang dijawab oleh responden pada variabel kinerja sebesar 3,921. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta termasuk dalam kategori baik, artinya kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta sudah termasuk tinggi.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

1. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji ditemukan adanya kolerasi antar independen (variabel bebas) dalam model regresi. Model regresi yang baik, tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Apabila variabel independen saling kolerasi, maka variabel dikatakan tidak ortogonal. Variabel dikatakan ortogonal apabila nilai kolerasi antar variabel independen = 0. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dengan nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2016).

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas

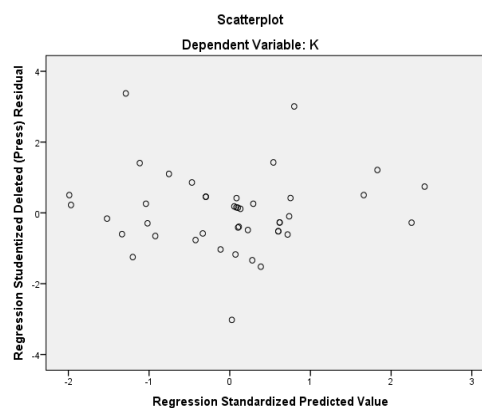
Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,929	1,076	Tidak terjadi Multikolonieritas
Motivasi Intrinsik	0,592	1,690	
Kepuasan Kerja	0,615	1,626	

Lampiran hal 98

Dari tabel 4.11 diketahui nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen bernilai $> 0,10$ dan untuk nilai VIF dari variabel bebas masing-masing < 10 . Dari hasil tersebut mada dapat dinyatakan bahwa tidak adanya multikolonieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pegamatan kepengamatan yang lain dalam model regresi. Pada penelitian ini, menggunakan grafik plot dana uji glejser untuk menguji heteroskedastisitas.



Gambar 4.1

Grafik Scatterplot

Dari gambar 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak dan menyebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Langkah berikutnya menggunakan uji glejser untuk menguji heteroskedastisitas. Berikut ini tabel hasil pengujian uji glejser.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Stres Kerja	0,905	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Intrinsik	0,300	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,050	Tidak terjadi heteroskedastisitas

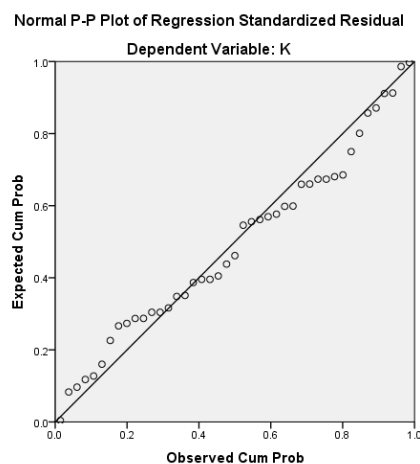
Lampiran 99

Dari tabel 4.12 dapat dilihat nilai sigifikan dari tiap variabel independen adalah $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas atau dapat dikatakan homoskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah didalam model regresi variabel penganggy atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak digunakan dua cara yaitu, analisis grafik dan uji statistic *non – parametric Kolmogorov – Smirnov*.

Berikut ini merupakan hasil dari pengujian uji normalitas :



Gambar 4.2
Diagram P – Plot

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya. Titik-titik tersebut tidak menyebar menjauhi garis diagonal. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

Langkah selanjutnya adalah hasil dari uji statistik *non prametrik Kolmogorov – smirnov* penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov - Smirnov

Asym.sig (2-tailed)	Keterangan
0,542	Berdistribusi Normal

Lampiran hal 100

Pada tabel 4.13 dapat dilihat hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji statisti *non prametrik Kolmogorov – smirnov*. Tabel tersebut menunjukan nilai signifikan sebesar $0,542 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

2. *Path Analysis*

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS dengan menggunakan teknik *path analysis*. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui apa adakah pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel stres kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

a. *Path Analysis Tahap Pertama*

Tabel 4.14
Persamaan Regresi Pertama

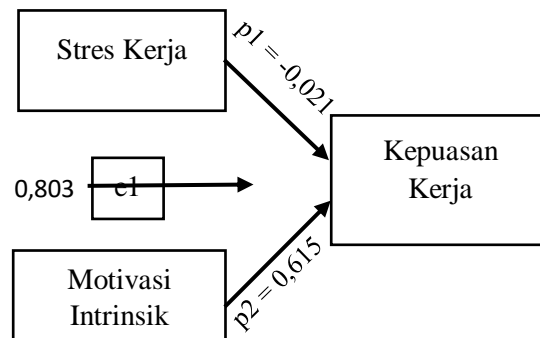
Variabel	Adj R Square	Standardized Coeffiensts	Sig
Stres Kerja	0,354	-0,021	0,870
Motivasi Intrinsik		0,615	0,000

Lampiran hal 100

*variabel Dependent (Kepuasan Kerja)

Pada tabel 4.14 menunjukkan pengaruh dari variabel stres kerja dan motivasi intrinsik terhadap variabel kepuasan kerja. Diketahui hasil uji t statistik pada variabel stress kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar $0,870 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan **H1 ditolak**. Nilai pengaruh dari variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi intrinsic berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan **H2 diterima**. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,354 atau 35,4% yang merupakan pengaruh dari variabel stres kerja dan motivasi intrinsik terhadap variabel kepuasan kerja, sisanya sebesar 64,6% adalah pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk mencari nilai e1 dapat dilakukan dengan cara $e1 = \sqrt{(1 - 0,354)} = 0,803$. Nilai *standardized coefficients* untuk p1 sebesar -0,021 dan p2 sebesar 0,615.

Berikut ini merupakan gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama :



Gambar 4.3

Model Jalur Regresi Pertama

Pada gambar 4.3 dapat diketahui nilai p_1 sebesar $-0,021$ merupakan nilai jalur pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja dan p_2 sebesar $0,615$ merupakan nilai jalur pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Untuk nilai e_1 sebesar $0,803$ atau $80,3\%$.

b. Path Analysis Tahap Kedua

Tabel 4.15

Persamaan Regresi Kedua

Variabel	Adj R Square	Standardized Coefficients	Sig
Stres Kerja	0,350	0,082	0,529
Motivasi Intrinsik		0,625	0,000
Kepuasan Kerja		0,033	0,836

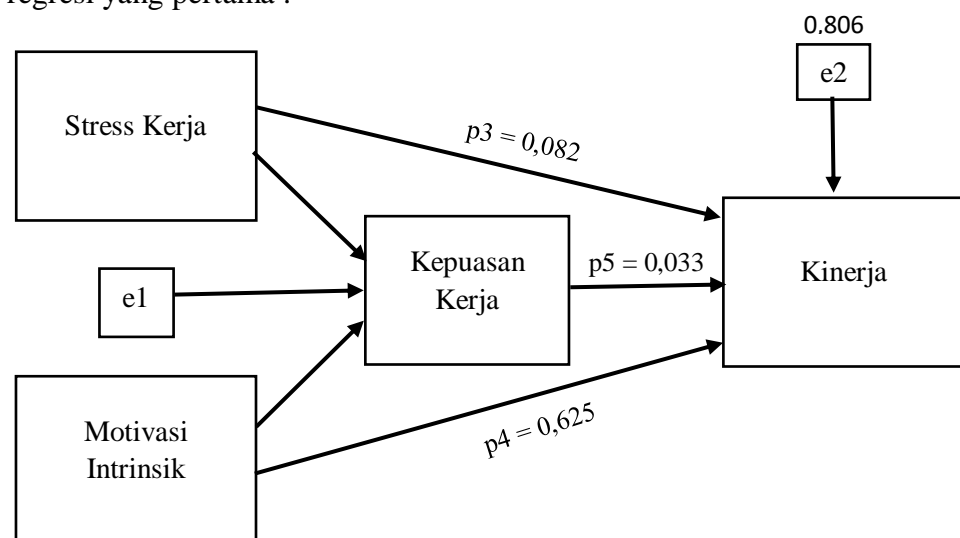
Lampiran hal 101

*variabel Dependent (Kinerja)

Pada tabel 4.15 menunjukkan pengaruh dari variabel stres kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Diketahui hasil uji t statistik pada variabel stres kerja terhadap kinerja sebesar $0,529 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H3 ditolak**. Nilai pengaruh dari variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa

variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H4 diterima**. Nilai pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja sebesar $0,836 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H5 ditolak**. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,350 atau 35% yang merupakan pengaruh dari variabel stres kerja dan motivasi intrinsik terhadap variabel kepuasan kerja, sisanya sebesar 65% adalah pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk mencari nilai $e2$ dapat dilakukan dengan cara $e2 = \sqrt{(1 - 0,350)} = 0,806$. Nilai *standardized coefficients* untuk $p1$ sebesar 0,082 $p2$ sebesar 0,625 dan $p5$ sebesar 0,303.

Berikut ini merupakan gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama :



Gambar 4.4
Model Jalur Regresi Kedua

Pada gambar 4.3 dapat diketahui nilai p_3 sebesar 0,082 merupakan nilai jalur pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja, p_4 sebesar 0,625 merupakan nilai jalur pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dan p_5 sebesar 0,033 merupakan nilai pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Nilai e_2 sebesar 0,806 atau 80,6% merupakan jumlah varian dari variabel kinerja yang berasal dari pengaruh variabel lain selain variabel stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

Diketahui pada gambar 4.4 bahwa variabel pengaruh langsung dari stres kerja terhadap kinerja memiliki nilai jalur p_3 sebesar 0,082. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai jalur $p_1 \times p_5$ sebesar $(-0,021 \times 0,033) = -0,00063$. Dari hasil tersebut diketahui pengaruh tidak langsung sebesar $-0,00063 <$ nilai pengaruh langsung sebesar 0,082. Maka dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sehingga **H6 ditolak**. Untuk pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja memiliki nilai jalur p_4 sebesar 0,625. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai jalur $p_2 \times p_5$ sebesar $(0,615 \times 0,033) = 0,202$. Dari hasil tersebut diketahui pengaruh tidak langsung sebesar $0,202 <$ nilai pengaruh langsung sebesar 0,625. Maka dapat dikatakan

bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sehingga **H7 ditolak**.

Untuk mengetahui nilai mediasi dapat juga digunakan uji sobel. Uji sobel digunakan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M. Uji sobel ini dilakukan dengan cara menggunakan kalkulator sobel. Suatu variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang dihasilkan melalui uji sobel lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Penelitian ini menggunakan dua kali uji sobel. Pertama menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, hasil kalkulator sobel mendapatkan nilai z sebesar -0,14010837. Nilai z yang diperoleh $-0,14010837 < 1,98$ dengan signifikansi 5% maka hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

Uji sobel kedua, menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, hasil kalkulator sobel mendapatkan nilai z sebesar 0,23714722. Nilai z yang diperoleh $0,23714722 < 1,98$ dengan signifikansi 5% maka hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

E. PEMBAHASAN

Hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian yang berjudul pengaruh stres kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

sebagai variabel intervening pada PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas diketahui hipotesis 1 yaitu pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa meskipun karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta mengalami tingkat stres yang tinggi, para karyawan tetap konsisten dalam mengerjakan tugas-tugas yang mereka ampu. Ada kemungkinan meskipun karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi namun mereka akan tetap puas akan hasil kerja yang telah mereka kerjakan. Dapat dikatakan stres kerja yang di alami oleh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta terbilang rendah terhadap kepuasan kerja. Jadi, stres kerja yang di rasakan oleh para karyawan masih dalam batas wajar, dengan beban kerja yang mereka hadapi masih sesuai dengan kemampuan karyawa. Kemungkinan adanya stres juga rendah, apabila karyawan merasakan stress pun, hal ini tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja yang akan mereka hasilkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Amalia dan Nugrohoseno (2018), Istiyani dkk (2018), dan Kuncoro,dkk (2018)

yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas diketahui hipotesis 2 yaitu pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi intrinsik yang ada didalam diri seorang karyawan, maka tingkat kepuasan kerja dalam bekerjanya juga akan tinggi. Dengan adanya motivasi intrinsik ini karyawan merasa termotivasi dirinya dan menghasilkan kepuasan kerja dalam bekerja.

Jadi, motivasi intrinsik dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta. Apabila karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta merasa termotivasi dalam dirinya merasa pekerjaan yang diberikan berharga, maka kepuasan kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut akan baik dan ini akan berdampak baik pula kepada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Li, dkk (2014), Muslih (2012), Purnomo dan Nurdiyanto (2018) dan Guritno dan Prabowo (2016) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas diketahui hipotesis 3 yaitu pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa stres kerja positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya nilai kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta tidak dipengaruhi secara pasti oleh stres kerja. Meskipun karyawan merasakan stres kerja akan tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, dikarenakan stres kerja yang dialami oleh karyawan termasuk kategori rendah. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa beberapa karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta dalam menjalankan beban kerja yang di berikan oleh perusahaan tidak merasa keberatan akan tugas-tugas yang telah di berikan. Dikarenakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dikerjakan, maka ada atau tidak adanya stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanim (2016), Maulida (2018) dan Andin dan Christa (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas diketahui hipotesis 4 yaitu pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi intrinsik yang ada didalam diri seorang karyawan, maka tingkat kinerja yang dihasilkan dalam bekerjanya juga akan tinggi. Dengan adanya motivasi intrinsik ini karyawan merasa termotivasi dirinya dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Jadi, motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta. Apabila karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta merasa termotivasi dalam dirinya, merasa pekerjaan yang diberikan berharga, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut akan baik dan ini akan berdampak baik pula kepada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Guritno dan Probowo (2018), Parimita, Wahda, dan Handaru (2015) dan Purnomo dan Nurdiyanto (2017) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas diketahui hipotesis 5 yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada

karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa kepuasan kerja positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah atau tingginya kepuasan kerja karyawan maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta. Meskipun karyawan merasa kurang puas akan pekerjaan mereka, hal ini tidak akan mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan. Meskipun karyawan merasa belum puas akan gaji yang mereka terima, hal ini tidak mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Arianto (2017), Subakti (2017), dan Handayani (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas diketahui hipotesis 6 yaitu pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasa kerja. Hal ini dikarenakan tingkat stres yang di alami oleh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta masuk dalam kategori yang rendah. Tidak signifikan berarti kepuasan kerja tidak mampu memberi pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja. Tingginya

stres kerja akan berpengaruh pada naiknya kepuasan kerja, namun tidak membawa pengaruh terhadap kinerja. Ada atau tidak adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta tidak akan menimbulkan stres kerja pada karyawan tersebut, dan kinerja yang akan dihasilkan juga tidak akan berpengaruh. Penelitian ini sesuai dengan Pratiwi (2017) dan Kusuma W, Raharjo dan Prasetya (2015) yang menyatakan bahwa bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas diketahui hipotesis 7 yaitu motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Tidak signifikan berarti kepuasan kerja tidak mampu memberi pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja. Jika motivasi intrinsik meningkat maka berpengaruh terhadap naiknya kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja. Tingginya motivasi intrinsik pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya kepuasan kerja, akan tetapi tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kemungkin

ada atau tidak adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta tidak dapat mempengaruhi motivasi intrinsik dalam diri seorang karyawan dan juga tidak akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2012)