

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***
(Studi pada Pegawai Kantor Regional I BKN Yogyakarta)

Oleh:

Meida Normasari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self efficacy and work stress on performance and job satisfaction as an intervening variable in Regional Office I of the Yogyakarta State Personnel Agency. This study uses a probability sampling method that is saturated sampling where all members of the population are sampled. The sample in this study were all employees of the Regional Office I of the Yogyakarta State Personnel Agency. The type of data used in this study was primary data. So, there were 60 questionnaires distributed and 56 questionnaires returned. The results showed that there was no effect of self efficacy and work stress on performance with job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: self efficacy, work stress, performance, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Organisasi pada umumnya dapat dikatakan berhasil apabila seluruh komponen di dalamnya berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Sumber daya manusia serta komponen-komponen lain yang berkualitas dapat menjawab semua pertanyaan agar organisasi tersebut dapat mencapai titik kesuksesan. Tetapi perlu disadari, bukan hanya sumber daya manusia yang penting untuk diperhatikan. Banyak faktor-faktor lain yang mendukung sebuah kinerja suatu organisasi. Pengelolaan sebuah sumber daya manusia yang profesional akan membantu organisasi tersebut mencapai tujuan tersebut. Pegawai yang mempunyai prinsip kerja yang kokoh dan semangat bekerja tinggi akan semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi. Sebaliknya, pegawai yang tidak memiliki semangat untuk bekerja, hanya akan membawa masalah kepada organisasi dan pegawai tersebut tidak akan memberikan kontribusi kinerja yang cukup terhadap organisasi.

Kinerja itu sendiri merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu menurut Moehariono (2012). Kinerja yang baik pasti dilandasi oleh beberapa faktor yang mendukungnya. Salah satunya adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* menurut Luthans (2006) adalah acuan yang mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Efikasi diri memengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan, baik pribadi maupun organisasi. Seseorang dengan tingkat *efficacy* yang tinggi mampu bertahan dalam situasi apapun karena yakin dapat melaluinya. Sebaliknya, seorang pegawai dengan *self-efficacy* rendah akan merasa khawatir tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan organisasinya.

Pada sebuah organisasi, pegawai yang tidak memiliki *self-efficacy* yang baik dapat menimbulkan stres kerja karena ketidak yakinan terhadap diri sendiri dalam mengelola kewajiban yang telah diberikan. Stres kerja menurut Gibson dkk (2015) suatu tanggapan penyesuaian, dipancarkan oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologi, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja yang banyak dialami oleh pegawai tingkatnya akan berbeda-beda. Stres kerja yang dialami oleh pegawai sendiri dapat terlihat melalui keadaan *fisiologis*, *psikologis*, maupun tindakan-tindakan yang dilakukan. Pegawai yang sedang mengalami stres kerja cenderung bersikap kurang produktif sehingga dapat menyebabkan kerugian untuk organisasi. Stres kerja yang tidak berujung berhenti tentu akan berdampak juga bagi kepuasan kerja dirinya sendiri.

Kepuasan kerja akan terjadi apabila seorang pegawai merasa senang dan nyaman atas apa yang dia kerjakan. Menurut Edison dkk (2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Tingkat kepuasan kerja tinggi

yang tertanam dalam diri pegawai akan membawa dia selalu menunjukkan kinerja yang positif. Dan kepuasan rendah yang ada dalam diri seorang pegawai, akan membawa dia dalam berlaku negative atau tidak puas akan pekerjaannya. Dengan tingkat kepuasan yang dirasakan berbeda-beda oleh setiap pegawai, dapat berdampak juga untuk kinerja pegawai. Dampak tersebut juga akan menentukan bagaimana jalanannya sebuah organisasi.

Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta beralamatkan di Jl. Magelang KM 7,5 Sendangdadi, Sleman, Yogyakarta. Lokasi tersebut dipilih karena dari melalui tanya jawab pegawai yang mengalami stres kerja yang mengakibatkan kinerja para pegawai yang terganggu akibat adanya pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga menumpuk hingga terkadang harus dibawa pulang dan adanya berkas-berkas yang kurang lengkap menjadi pekerjaan tambahan sehingga harus mengirim surat agar berkas menjadi lengkap dan bisa dikerjakan oleh pegawai Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta dalam waktu yang dirasa kurang. Selain itu tuntutan mamu mengoperasikan sistem komputer bagi para pegawai juga turut menambah beban bagi sebagian pegawai yang sudah senior.

TINJAUAN PUSTAKA

SELF EFFICACY

Menurut Bandura (1997) dalam Suseno (2012) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan serangkaian kegiatan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu hal. Dengan efikasi yang tinggi maka individu tersebut memiliki target yang tinggi dan akan mengejar target bila sebelumnya pernah mengalami kegagalan dalam mencapai suatu hal. Apabila tingkat efikasi rendah maka individu tersebut tidak mempunyai target dan apabila menghadapi kesulitan dalam melakukan suatu pekerjaan akan cenderung menetapkan bayangan gagal dan membuat target lebih rendah. Dalam *self-efficacy* terdapat tiga komponen yang memberikan dorongan bagi terbentuknya *self-efficacy*, yaitu:

1. *Outcome Expectary*
2. *Efficacy Expectancy*
3. *Outcome Value*

Bandura (1986) dalam Suseno (2012) mengungkapkan bahwa *self efficacy* merupakan empat sumber informasi yaitu:

1. Pencapaian Hasil (*Enactive Attainment*)
2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)
3. Persuasi Verba (*Verbal Persuasion*)

Menurut Bandura (1997) dalam Ghufron & Risnawati (2010) *self-efficacy* tiap individu pasti berbeda antara yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut:

1. Dimensi tingkat (*level*)
2. Dimensi kekuatan (*strenght*)
3. Dimensi generalisasi (*generality*)

Menurut Suseno (2012) dalam masing-masing dimensi *self-efficacy* memuat aspek-aspek yaitu:

- a. Keyakinan terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang tidak dapat diprediksi dan penuh tekanan.
- b. Keyakinan terhadap kemampuan menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil.
- c. Keyakinan mencapai tugas yang telah ditetapkan.
- d. Keyakinan terhadap kemampuan mengatasi masalah yang muncul.

Jadi, *self-efficacy* dapat diartikan bagaimana keyakinan diri seorang individu terhadap kemampuan nya dalam menghadapi keadaan tersulit apapun dan bagaimana kemantapan jiwanya (*strength*) diri individu. Bandura (1986) dalam Suseno (2012) mengemukakan bahwa perbedaan tingkat *self-efficacy* dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- a. Sifat tugas yang dihadapi
- b. Intensif *eksternal*

- c. Status seseorang dalam lingkungan
- d. Informasi tentang kemampuan diri.

Menurut Bandura (1997:42-46) dalam Venna (2017) terdapat tiga dimensi antara lain:

1. Tingkat
2. Kawasan
3. Kekuatan

STRES KERJA

Pengertian stres kerja menurut Gibson (2015) stres merupakan suatu reaksi tanggapan penyesuaian, dimana diperantai oleh perbedaan setiap individu ataupun proses psikologis, yang merupakan suatu akibat dari setiap tindakan, situasi yang menimbulkan permintaan psikologis yang berlebih terhadap seseorang. Menurut Griffin (2013) stres merupakan respon seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan yang berlebih kepadanya baik secara psikologis maupun fisiologis. Jadi dengan demikian, stres kerja merupakan suatu reaksi berlebih yang timbul dari seseorang akibat dari ketegangan yang timbul secara fisik maupun psikologis.

Sifat dasar stres ini dibedakan menjadi empat aspek, yaitu;

1. Stres dapat dialami melalui peluang bahkan ancaman
2. Aspek stres yang berupa peluang atau ancaman, dianggap penting oleh seseorang.
3. Aspek stres berupa ketidakpastian
4. Aspek stres yang berakar pada sebuah persepsi

Menurut Griffin (2013) *stressor* merupakan faktor-faktor yang ada dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja, antara lain:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan fisik
3. Tuntutan peran
4. Tuntutan antar-personal

Hamali (2016) menuturkan perasaan yang tertekan dapat mengubah dan mempengaruhi cara seseorang dalam merasa, berpikir, dan juga bertingkah laku, antara lain:

1. Gejala stres pada individu
2. Gejala stres pada tingkatan organisasi

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan salah satu nilai penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam bekerja. Karakteristik setiap individu yang beragam membuat tingkat kepuasan bekerja individu pun berbeda yang dapat mempengaruhi banyak dampak dalam bekerja. Priansa (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan senang dalam bekerja ini akan tumbuh dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kerjanya sehari-hari. Sikap saling menghormati, saling membantu dan kerjasama yang solid turut mendukung terciptanya perasaan senang dalam bekerja. Sebagaimana juga Luthans (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawaimengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja menurut Badriyah (2015). Penilaian yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam pekerjaan akan membawa dampak tersendiri bagi pekerjaan pegawai. Pekerjaan yang baginya menyenangkan akan membawa hasil yang sesuai dengan target dan begitu pula sebaliknya dengan keadaan yang tidak menyenangkan atas pekerjaannya. Edison (2017) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Maka apabila pegawai dalam

perusahaan memiliki rasa menyenangkan dalam bekerja yang tinggi, maka organisasi tersebut dapat mengelola pegawai dengan baik dan tujuan organisasi pun akan makin mudah dicapai.

Kepuasan seseorang dalam bekerja dipengarungi oleh banyak faktor. Menurut Sutrisno (2011) kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

1. Faktor Psikologis
2. Faktor sosial
3. Faktor fisik
4. Faktor finansial

Menurut Mangkunegaran (2013) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor pegawai
2. Faktor pekerjaan

Dimensi kepuasan kerja menurut Edison (2017):

1. Kepemimpinan
2. Kompetensi
3. Kebijakan manajemen
4. Kompensasi
5. Penghargaan
6. Suasana lingkungan

Terdapat teori kepuasan menurut Hamali (2016) :

1. Teori Dua Faktor

Di teori ini faktor yang mengarah pada rasa kepuasan berbeda dengan faktor yang mengarah pada rasa ketidakpuasan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, para pegawai berusaha menghapus faktor yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan suatu pekerjaan dengan menghadirkan kenyamanan namun belum tentu memotivasi. Untuk itu *Hertzberg* membaginya dalam dua faktor, yaitu:

- a) *Motivation hygiene factors*

Teori yang menghubungkan faktor intrinsik dengan kepuasan dan menghubungkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan.

b) *Hygiene factors*

Faktor yang jika memadai maka akan menenangkan pekerjaan. Seperti kebijakan, administrasi perusahaan serta gaji pokok. Akan tetapi jika faktor ini memadai maka pekerja tidak akan tidak puas.

2. Teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam dengan komponen sebagai berikut:

- a) *Input*. Sesuatu yang diberikan perusahaan untuk pegawai yang dapat menunjang kinerja pegawai tersebut (pendidikan, peralatan pribadi, keahlian, dll)
- b) *Outcome*. Suatu hal yang pegawai peroleh dari perusahaan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, kesempatan berprestasi, dll)
- c) *Comparison Person*. Puas atau tidaknya pegawai dengan memandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* karyawan lain dalam organisasi yang sama atau berbeda.
- d) *Equity-in-equity*. Jika pegawai merasa tidak puas atau tidak adil terhadap perbandingan input dan *outcome* maka akan menyebabkan ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya atau bisa mengakibatkan ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang akan menjadi pembanding.

3. Teori Perbedaan

Tingkat kepuasan pegawai satu dengan yang lain bisa dikatakan berbeda, tergantung dari pegawai tersebut mengharapkan apa dari organisasi. Jika pegawai memperoleh imbalan yang lebih besar dari harapan mereka maka pegawai akan merasa puas, dan jika pegawai memperoleh lebih rendah dari harapannya maka menyebabkan pegawai tersebut tidak puas.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan pegawai dapat dipengaruhi dengan terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Jika pegawai

merasa kebutuhannya terpenuhi maka mereka akan merasa puas dan sebaliknya jika pegawai merasa kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tidak merasa puas.

5. Teori Pandangan Kelompok

Teori ini memandang bahwa kepuasan kerja bukan karena terpenuhinya kebutuhan tetapi tergantung juga pada pandangan suatu kelompok yang sering dianggap pegawai sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan ini dijadikannya sebagai tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Suatu pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

KINERJA

Kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi yang menjadi acuan tentang bagaimana organisasi tersebut berkembang ke depan serta dapat diukur dengan ketentuan yang telah dibuat dalam organisasi tersebut. Menurut Gibson (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008) Kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Moeheriono (2014) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Gibson (dalam Moeheriono 2012) terdapat 3 faktor yang berpengaruh dalam kinerja yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor individu merupakan faktor-faktor yang terdapat dalam diri pegawai. Faktor itu antara lain terdapat kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi.

2. Faktor Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor-faktor yang berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

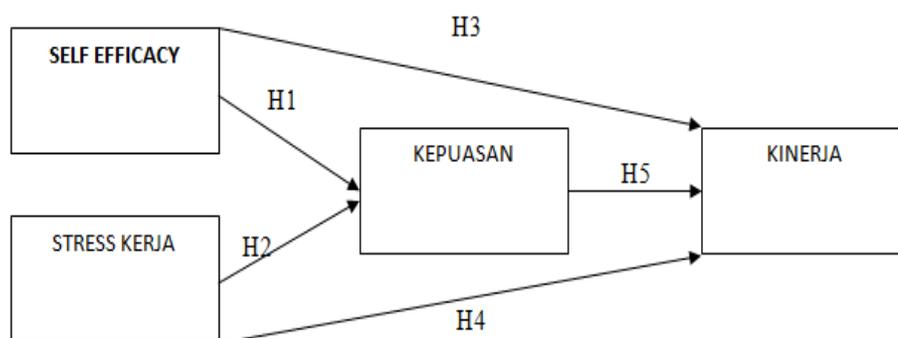
3. Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang turut mendukung adalah struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (reward system)

Dimensi untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada empat, yaitu Edison, dkk (2017):

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu penyelesaian
4. Taat asas

MODEL PENELITIAN



H1= *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja

H3= *Self-eficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H4: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

H6: Pengaruh *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

H7: Pengaruh stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

METODE PENELITIAN

PENDEKATAN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif, yaitu data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiono, 2015). Penelitian ini merupakan penelitian dalam melihat hubungan suatu variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat kausal yaitu sebab akibat, sehingga dalam penelitian ini terdapat adanya variabel independen dan variabel dependen. Namun dalam penelitian ini dipengaruhi oleh adanya variabel *intervening*.

OBJEK DAN SUBYEK PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Magelang KM 7,5 Sendangdadi, Sleman, Yogyakarta. Dan untuk subyek penelitian ini akan diarahkan kepada pegawai Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta dengan alamat di Jl. Magelang KM 7,5 Sendangdadi, Sleman, Yogyakarta. Peneliti mengambil subyek pegawai karena pegawai sering merasakan stres dalam bekerja yang dikarenakan oleh faktor-faktor tertentu.

DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono 2015). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data didapatkan dari kuesioner-kuesioner yang telah dijawab oleh

para responden yang mencakup pertanyaan-pertanyaan tentang *self-efficacy*, stress, kepuasan dan kinerja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data.

POPULASI DAN TEKNIK SAMPLING

Populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono 2015). Populasi yang akan digunakan oleh peneliti adalah seluruh pegawai KANREG I BKN REGIONAL Yogyakarta. Sampel adalah himpunan dari sebagian unit populasi (Uma Sekaran, 2013) . Teknik sampling adalah teknik yang digunakan untuk mengambil sampel. Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau total *sampling*, yaitu total dari seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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 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.

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif berdasarkan hasil tanggapan dari responden:

Tabel 2
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 2 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.

Tabel 3
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 3 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.

Tabel 4
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 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.

Tabel 5
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	Saya sering mencoba memikirkan cara-cara untuk melakukan pekerjaan yang lebih efektif.	2	5	3.86
5	Saya merasa bangga dan puas ketika dapat melakukan pekerjaan dengan baik.	2	5	3.96
<i>Mean</i>				3,928

Sumber : data primer diolah, 2018

Pada tabel 5 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.

UJI VALIDITAS

Tabel 6
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 6 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 7
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 7 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 8
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 8 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 9
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 9 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 $< 0,05$.

UJI RELIABILITAS

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

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpa</i>	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 alpa* $> 0,6$. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpa* $> 0,60$.

UJI MULTIKOLONERITAS

Tabel 11
Hasil Uji Multikolonieritas

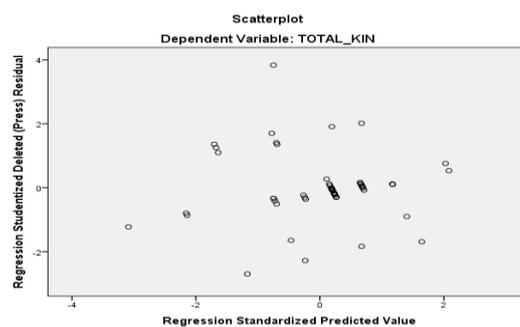
Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,950	1,053	Tidak ada multikolonieritas
Stres Kerja	0,953	1,049	
Kepuasan Kerja	0,970	1,031	

Sumber : data primer diolah, 2018

Dari tabel 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.

UJI HETEROKEDASTISITAS

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:



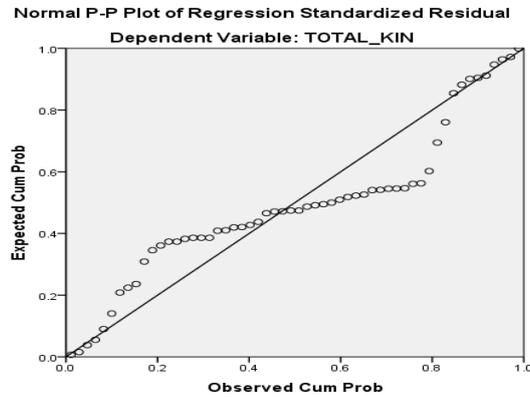
Gambar 1
Grafik Scatterplot

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.

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 2
Diagram P – Plot

Pada gambar 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 12
Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov – Smirnov

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

Sumber : data primer diolah, 2018

PATH ANALYSIS TAHAP PERTAMA

Tabel 13
Persamaan Regresi Pertama

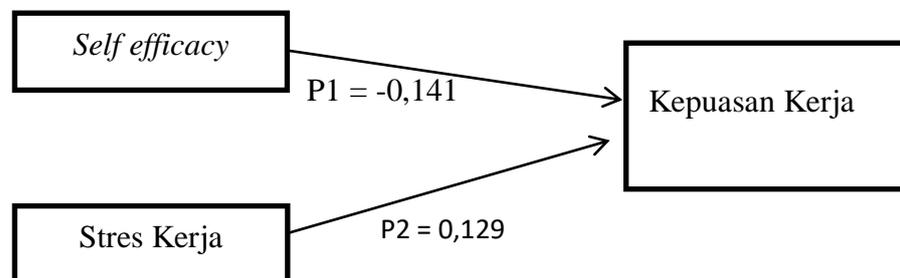
Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
<i>Self Efficacy</i>	-,007	-0,141	0,310
Stres Kerja	-,007	0,129	0,353

Sumber : data primer diolah, 2018

*Variabel Dependen (KK)

Pada tabel 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 3
Model Jalur Regresi
Pertama

Pada gambar 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.

PATH ANALYSIS TAHAP KEDUA

Tabel 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 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 dimasukkan dalam penelitian ini. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p1 sebesar 0,048 p2 sebesar - 0,020 dan p3 sebesar 0,972.

Berdasarkan hasil dari analisis jalur (*Path analysis*) yang telah dijelaskan, pada tabel 13 dan 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 variabel *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**.

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* dan Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* negatif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis 1 **ditolak**.
2. Stres kerja *positif* tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis 2 **ditolak**.
3. *Self Efficacy* positif tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai, sehingga hipotesis 3 **ditolak**.

4. Stres kerja negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis 4 **ditolak**.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai, sehingga hipotesis 5 **diterima**.
6. *Self Efficacy* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, sehingga hipotesis 6 **ditolak**.
7. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerjasebagai variabel *intervening*, sehingga hipotesis 7 **diterima**.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini tidak lepas dari berbagai kekurangan, adapun keterbatasan penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Peneliti tidak bisa memberikan kuisioner secara langsung kepada seluruh responden, hal ini disebabkan karena sebagian dari pegawai Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta sedang bertugas ke luar kota sehingga kuesioner hanya diberikan di 2 bidang dengan jumlah pegawai seadanya.
2. Penelitian ini hanya diuji dengan data kuantitatif berupa kuesioner yang disebar kepada responden, sehingga hasil penelitian belum menunjukkan secara detail mengenai *kinerja, kepuasan kerja, stres kerja dan self efficacy*.
3. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, masih ada instrumen yang terkadang dapat menimbulkan bias, dikarenakan jawaban dari responden kadang-kadang ada yang tidak mencerminkan keadaan sesungguhnya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan peneliti yaitu:

1. Bagi organisasi:

Diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti diharapkan lebih teliti dan lebih peka dalam menemukan masalah yang terdapat dalam organisasi.

3. Peneliti selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan metode yang lebih lengkap terhadap responden supaya data yang didapat lebih akurat.
4. Peneliti selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan jurnal-jurnal pendukung.
5. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama yaitu mencari pengaruh lain terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Al Rub, Raeda Fawzi. "Job stress, job performance, and social support among hospital nurses." *Journal of nursing scholarship* 36.1 (2004): 73-78.
- Ardi, Putri, et al. "Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 52.1 (2017): 163-172.
- A. Dale Timpe. 1992. *Kinerja (Seri Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Agustina, Novalia. "PENGARUH SELF-EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) X SURABAYA." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 4.1 (2016).
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia
- Dewi, Chadek Novi Charisma, I. Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila. "Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara." *Jurnal Jurusan Manajemen* 2.1 (2014).
- Dhanial, Dhini Rama. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus)." *Jurnal Psikologi: PITUTUR* 1.1 (2010): 15-23.
- Dewi, Putu Eka Purnama, and I. Gusti Ayu Manuati Dewi. "Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol 9* (2015).
- Edison, Emron. et. al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (2015). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Griffin, Moorhead. 2013. *Perilaku Organisasi (manajemen sumber daya manusia dan organisasi)*. Edisi 9. Salemba empat.
- Hidayat, Zainul. "Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang." *WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi* 6.1 (2016): 36-44.

- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Indrawati, Ayu Desi. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar." *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* (2013).
- Iresa, Amelia Rahma. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 23.1 (2015).
- Kaseger, Regina Gledy Kaseger Gledy. "Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1.4 (2013).
- Luthans, Fred. 2006. *Perlaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Lodjo, Fernando Stefanus. "Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1.3 (2013).
- Melani, Puput Dian, Moh Mukeri Warso, and Andi Tri Haryono. "PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT UNGARAN SARI GARMENTS III PRINGAPUS UNIT PRINGAPUS III DEPARTEMEN SEWING ASSEMBLY LINE." *Journal of Management* 2.2 (2016).
- Murtiningsih, Linna Fitri. "ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN SELF EFFICACY MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KOTA SURABAYA." *Jurnal Manajerial Bisnis* 1.02 (2017): 154-168.
- Mahardiani, Yoanisa, and Ari Pradhanawati. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang." *Jurnal Administrasi Bisnis* 2.1 (2013).
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Cet.2. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Moehariono, 2012. *Indikator Kinerja Utama Bisnis dan Publik*. Edisi Revisi. Cet 2. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Rico, Bambang Swasto Sunuharjo, and Ika Ruhana. "Pengaruh Iklim Organisasi BPS Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 45.1 (2017): 19-26.
- Nurkumalasari, Rani, Marlia Saridewi, and Winata Wira. "PENGARUH KOMPENSASI, PEMBERDAYAAN SDM DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR X."
- Prasetya, Veronika, Dwi Handayani, and Theresia Purbandari. "Peran Kepuasan Kerja, self esteem, self efficacy terhadap Kinerja Individual." *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1.1 (2013): 59-69.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, Putu Yudha Asteria, and Made Yenni Latrini. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi." *E-Jurnal Akuntansi* (2013): 627-638.
- Potale, Rocky, and Yantje Uhing. "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3.1 (2015).
- Priyantono, Ponco. "PENGARUH SELF-LEADERSHIP, SELF-EFFICACY DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA (Studi pada Independent Bussines Owner PT. AMWAY Indonesia di Semarang, Jawa Tengah)." *Jurnal Manajemen* 6.2 (2018).
- Prasetya, Veronika, Dwi Handayani, and Theresia Purbandari. "Peran Kepuasan Kerja, self esteem, self efficacy terhadap Kinerja Individual." *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1.1 (2013): 59-69.
- Rimper, Rinna Ribka, and Lotje Kawet. "Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2.4 (2014)
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sekaran, Uma., dan Bougie Roger. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6. Buku 2. Jakarta: Wiley

- Sekaran, Uma., dan Bougie Roger. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6. Buku 1. Jakarta: Wiley
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Stiven, Frangky, Cogito Dino Utama, and Thomas Santoso. "Nalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Di Kowloon Palace International Restaurant Surabayanalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Di Kow." *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 2.2 (2014): 139-153.
- Tunjungsari, Peni. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung." *Jurnal Universitas Komputer Indonesia* 1.1 (2011): 1-14.
- Utomo, Kristianto, Marjam Desma Rahadhini, and Alwi Suddin. "PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar)." *Ekonomi dan Kewirausahaan* 17 (2017).
- Wibowo, I. Gede Putro, I. Gede Riana, and Made Surya Putra. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* (2015)