

# **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UNIT LAYANAN PENGADAAN (ULP) PROVINSI BALI**

*I Dewa Gede Yoga Sugama*

*Pascasarjana Universitas Warmadewa Denpasar*

*dewayoga@gmail.com*

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. Desain penelitian ini adalah kuantitatif, dengan jumlah sample 30 orang dengan metode sensus, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder baik kualitatif dan kuantitatif. Dengan analisis SEM berbasis PLS hasil penelitian ini adalah (1) Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) Kepuasan kerja sebagai mediasi yang sempurna antara stress kerja dan kinerja pegawai dan (7) Kepuasan kerja bukan sebagai mediasi antara motivasi dan kinerja pegawai

**Kata kunci:** Stres Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan, Kinerja Pegawai

## **Abstract**

*The purpose of this study is to analyze and determine the effect of Job Stress and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an intervening variable in the Procurement Services Unit (ULP) of Bali. The study design was quantitative, with a sample of 30 people with census method, the data used are primary data and secondary data, both qualitative and quantitative. With SEM analysis based PLS results of this study are (1) Job stress has positive effect and no significant effect on the performance of employees, (2) Work stress is negative and no significant effect on job satisfaction, (3) Motivation positive and significant impact on job satisfaction, (4) Motivation positive and significant effect on employee performance (5) job satisfaction positive and significant effect on the performance of employees, (6) job satisfaction as mediation perfect between job stress and employee performance, and (7) job satisfaction is not as mediation between motivation and the performance of employees.*

**Keywords:** Job Stress, Motivation, Job Satisfaction and, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa (Simamora, 2006). Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan (Reni *et al.* 2008).

Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan

keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2006). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Snell dan Bohland. 2007 adalah (1) faktor kemampuan; (2) faktor motivasi; Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*). Pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan indikator (1) hasil kerja (2) perilaku kerja dan (3) Sifat pribadi.

Stress kerja dapat berdampak negatif

atau positif terhadap *psikologis* dan *fisiologis* (Robbins. 2008:209). Pekerjaan yang dianggap sebagai sebuah tuntutan akan dirasakan menjadi sebuah beban akan tetapi apabila sebuah pekerjaan dianggap sebagai sebuah hasil karya dan bagian dari sebuah pelayanan maka pekerjaan tersebut akan dirasakan sebagai suatu hal yang ringan. Menurut (Robbin, 2007) penyebab stres kerja ada 3 hal yaitu (1) Tuntutan tugas; (2) Tuntutan peran; (3) Tuntutan pribadi.

Motivasi sangat penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Moekijat (2000) mengatakan motif adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada orang – orang lain untuk melakukan tindakan. Menurut Herzberg (1966) dalam Hong dan Wahed (2011) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya *factor hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

Robbins (2001) menyatakan terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (1). gaji; (2). aplikasi pekerjaan; (3). rekan kerja; (4). pimpinan; (5). promosi atau pengembangan karier; (6). lingkungan kerja (7). produk organisasi; menjadi sebuah hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Obyek dalam penelitian ini adalah Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali merupakan lembaga pemerintah yang memiliki tugas utama dimulai dari proses perencanaan pemilihan penyedia barang/jasa sampai dengan akhir berupa penetapan pemenang dari pengadaan barang/jasa. Selanjutnya diusulkan kepada Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), KPA (Kuasa Pengguna Anggaran) atau PA (Pengguna Anggaran) untuk di terbitkan Surat Penunjukan Penyedia Barang Jasa (SPPBJ). Dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan dalam tahun 2014 terdapat 1 paket yang gagal lelang dan tahun 2015 masih terdapat

4 paket pekerjaan yang gagal lelang. Berdasarkan dari latar belakang yang terjadi di Unit Layanan Pengadaan Provinsi Bali, Maka dipandang perlu untuk melakukan sebuah penelitian, dalam hal ini “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan ( ULP) Provinsi Bali.

### **Tinjauan Pustaka** **Pengertian Kinerja**

Kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata inggris “ *performace* “. Peneliti memakai pengertian kinerja dari Snell dan Bohland (2007), bahwa kinerja adalah kemampuan, motivasi dan lingkungan. Menurut Ivancevich *et al.* ( 2008 ) *performance the desired result of behavior* (Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku). Kinerja pegawai adalah suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama – sama dengan maksud untuk menghasilkan hal – hal tertentu, apakah produk yang kasat mata atau jasa yang kurang terlihat langsung (Ainswort *et al.* 2007). Kinerja adalah perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyarwan, bukan tentang apa yang di produksi atau di dihasilkan dari pekerjaan mereka (Aguinis, 2009) karyawan bekerja dengan orang lain didalam dan di luar unit dengan maksud akan meningkatkan efektifitas kerja pegawai, berbagai informasi dan sumber daya, mengembangkan hubungan kerja yang efektif, membangun konsensus, mengelola konflik secara konstruktif.

Pendapat tentang kinerja yang dikemukakan sebelumnya memberikan indikasi bahwa kinerja berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan. Pendapat lain tentang pengertian kinerja secara lebih rinci dikemukakan, bahwa aspek yang lebih luas sehubungan dengan lingkup dari kinerja. Kinerja tidak dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan

nilai organisasi, pemahaman terhadap isu – isu yang berhubungan dengan tanggungjawabnya, disiplin dan berkomunikasi dengan baik. Snell dan Bohland (2007) indikator kinerja pegawai adalah : a) Hasil kerja, b) Perilaku kerja dan c) Sifat pribadi.

### Pengertian Stres Kerja

Dalam menjalankan pekerjaan seorang pegawai dapat mengalami stres kerja. Beban kerja yang berlebihan serta desakan waktu mengakibatkan pegawai menjadi tertekan dan stres. beberapa tekanan kerap kali berasal dari pimpinan, sehingga kualitas pimpinan yang jelek bias mengakibatkan stres terhadap pegawai.

Dalam pengertian stres kerja peneliti menggunakan grand theory dari Robbins (2007:368) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Robbins menyatakan, sumber stres kerja yang dialami oleh pegawai ada tiga (Robbins, 2007:372) sumber stres kerja tersebut adalah : (1) Tuntutan tugas, (2) Tuntutan peran dan (3) Tuntutan pribadi

### Pengertian Motivasi

Dalam pengertian motivasi menggunakan *grand theory* dari McClellans. Menurut McClellans (1961) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang karyawan melaksanakan tugas – tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Dapat dikatakan bahwa motivasi adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau mengerakkan dan motif itulah yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing masing anggota. Karena itu bagaimanapun motivasi didefinisikan, tiga komponen utamanya adalah kebutuhan, dorongan dan tujuan.

Motivasi berasal dari bahasa latin

“*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan secara umum untuk sumber daya manusia dan secara khusus untuk bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan untuk bekerjasama secara produktif serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Koontz *et al.* (1995) mendefinisikan motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan. Robbins dan Coulter (2005) menyatakan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan tingkat – tingkat usaha tinggi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

Motivasi kerja adalah motif yang mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan yang dinilai atau diukur berdasarkan dimensi motivator dan faktor hygiene, Herzberg (1966) dalam Hong dan Wahed (2011). Untuk mengukur motivasi kerja, terdiri dari 9 (sembilan) indikator diantaranya: a) Achievement (Prestasi kerja), b) Advancement (pengembangan diri), c) Work it self (pekerjaan itu sendiri), d) Recognition (pengakuan), e) Company policy (kebijakan perusahaan), f) Relationship with peers (hubungan dengan rekan kerja), g) Work security (keamanan kerja), h) Relationship with supervisor (Hubungan dengan atasan) dan i) Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh pegawai berupa tunjangan.

### Teori Kepuasan Kerja

Para ahli penganut aliran kepuasan kerja memetakan bahwa pemenuhan kebutuhan individu atau pencapaian tetentu pada kepuasan berpengaruh terhadap perilakunya, tiori kepuasan di hubungkan dengan ahli – ahli seperti Abraham Maslow

(Teori Hirarki kebutuhan), Douglas McGregor (Teori X dan Y), Frederick Herzberg (*Teori motivasi Hygiene*), McClelland (Teori kebutuhan McClelland) dan Alderfer (Teori ERG Alderfer) teori – teori ini sangat berpengaruh sangat kuat bagi manajer dalam bidang manajemen serta mempengaruhi pemikiran dan tindakan manajer dalam praktiknya.

### Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam pengertian kepuasan kerja peneliti menggunakan *grand theory* dari Robbins (2001), Robbins mengatakan bahwa seseorang tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi juga berhubungan setiap aspek lain, seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, kebijakan organisasi dan lingkungan kerja tertentu yang memungkinkan untuk sesuai atau sesuai dengan dirinya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil dari perilaku karyawan dalam organisasi. Selanjutnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti motivasi, semangat kerja dan bentuk perilaku kerja yang lainnya, siklus respon – stimulus – respon perilaku karyawan ini terus berkembang.

Ada beberapa pendapat yang mendefinisikan kepuasan kerja. Menurut Schermerhorn, *et al.* (1991) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi tentang sejauh mana pegawai merasakan secara positif atau negative berbagai ragam dimensi dari tugas – tugas yang terkait dengan pekerjaannya.

Robbins (2001) menunjukkan kepuasan kerja seseorang dipengaruhi banyak aspek : a) Aspek aplikasi pekerjaan, b) Aspek pimpinan, c) Aspek lingkungan kerja, d) Aspek promosi atau pengembangan karier dan e) Aspek produk organisasi

### HIPOTESIS PENELITIAN

H1 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Provinsi Bali, mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Mathur *et al* (2007),

Alexander dan Jonas (2007), Michel *et al.* (2008), dan Nur (2013) dengan hasil penelitian Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Unit Layanan Pengadaan Provinsi Bali, mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh John *et al.* (1998), Lynn dan Susan (2003), Alexandros *et al.* (2003) Kerry dan James (2003), Eric *et al.* (2006), dan Hanim (2016) dengan hasil penelitian Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Unit Layanan Pengadaan Provinsi Bali, mengacu pada penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008), Collie *et al.* (2012) Ncube dan Samuel (2014) dengan hasil penelitian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

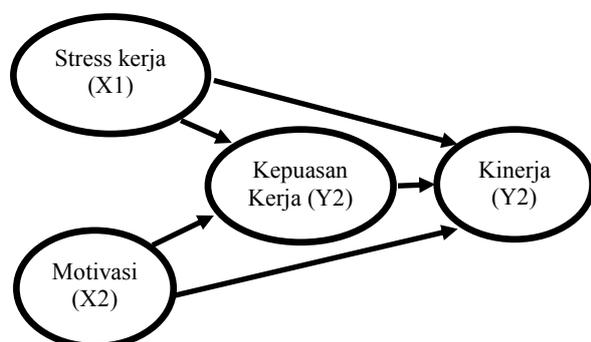
H4 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Provinsi Bali, mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Anyim *et al.* (2012), Danish dan Usman (2010), Brahmasari dan Suprayetno (2008), Hong dan Waheed (2011) dan Susan *et al.* (2013) Saleh *et al.* (2012), dengan hasil penelitian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Provinsi Bali, mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Alf Crossman (2003), Brahmasari dan Suprayetno (2008), Hanim (2016) dan Deswari (2013) dengan hasil penelitian Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6 : Kepuasan kerja dapat memediasi sempurna antara stress dan kinerja pegawai, mengacu pada penelitian yang

dilakukan John *et al.* (1998) hasil penelitian Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Alf Crossman (2003) hasil penelitian Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat dipertegas stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

H7 : Kepuasan kerja dapat memediasi sempurna antara motivasi dan kinerja pegawai. Peran Mediasi Kepuasan Kerja, atas Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja penelitian yang dilakukan Alf Crossman (2003) hasil penelitian Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat dipertegas stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Desain kausalitas menurut Hasan (2002) adalah analisis yang berguna untuk mengalisis hubungan – hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel *eksogenous (independen variabel)* adalah stres kerja dan motivasi, sedangkan variabel endogenousnya (*dependent variable*) adalah kepuasan kerja dan kinerja. Variabel stres kerja dinotasikan dengan  $X_1$ , motivasi dinotasikan dengan  $X_2$ , sedangkan kepuasan kerja  $Y_1$  dan kinerja dinotasikan dengan  $Y_2$  Penilaian dari instrumen ini adalah dengan memberi bobot seperti : 1 : Sangat Tidak Setuju, 2 = tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

Sugiyono (2008), mengungkapkan bahwa jenis data menurut sifatnya terdiri atas data kuantitatif dan kualitatif. Menurut Hartono (2011:46), *populasi* adalah keseluruhan subyek penelitian. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan Metode sampling dengan menggunakan metode *sensus*. Menurut Sugiyono (2007) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota *populasi* digunakan sebagai sample. Sample penelitian ini seluruh pegawai di Unit Layanan Pengadaan Provinsi Bali dengan jumlah *populasi* dan *sample* 30 responden dengan metode *sensus*. Menurut Sugiyono (2008) pengumpulan data dilakukan dengan cara angket, wawancara dan observasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Unit Layanan Pengadaan (ULP) Barang/Jasa Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bali yang melaksanakan tugas berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun

2010 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah telah mengatur mengenai pelaksanaan proses pengadaan barang/jasa pemerintah.

#### ***Uji Validitas Instrumen Penelitian***

Uji validitas menyatakan bahwa item pertanyaan atau pernyataan yang mempunyai korelasi positif dengan total skor atau konstruk serta korelasi yang tinggi, menunjukkan item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula, syarat minimum dianggap untuk memenuhi syarat adalah  $r = 0,3$  dan hubungan yang signifikan. Jadi kalau korelasi antar butir dengan total skor kurang dari 0,3 di nyatakan tidak valid , seluruh hubungan (korelasi) antara masing-masing item/indikator dengan total skor konstruk adalah valid karena nilai korelasinya  $> 0,30$  dan signifikan pada level 0,05.

#### ***Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian***

Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen pengukuran dari suatu konsep atau variabel. Reliabilitas dapat diukur dengan melihat nilai *Crombach's alpha*. *Crombach's alpha* mengukur batas bahwa nilai reliabilitas suatu konstruk. dengan nilai *Crombach's alpha* diatas 0,70.

#### ***Deskripsi Variabel Penelitian***

Salah satu teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuisioner angket yang didistribusikan kepada seluruh pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. Kuisioner angket ini terdiri dari berbagai pernyataan yang dibuat berdasarkan 17 indikator yang terdiri dari 3 (tiga) indikator dari variabel stress kerja , 6 (enam) indikator dari variabel motivasi, 5 (lima) indikator kepuasan kerja dan 3 (tiga) variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden atas kuesioner tersebut.

#### ***Deskripsi Variabel stress Kerja***

Menunjukkan bahwa dominan responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap item/indikator dalam

angket, yakni masing - masing sebesar 54,44 dan 27,78 artinya mayoritas responden memberikan respon positif terhadap pernyataan dalam angket yang disebarakan, dilihat rata – rata untuk variabel stress kerja adalah 4.05; indikator yang mendapat skor diatas rata – rata adalah tuntutan tugas dengan skor 4,42 dan tuntutan pribadi sebesar 4,13 sedangkan indikator di bawah rata – rata konstruk adalah tuntutan peran dengan skor di bawah rata – rata 3,60.

#### ***Deskripsi Variabel Motivasi***

Menunjukkan bahwa dominan responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap item/indikator dalam angket, yakni masing - masing sebesar 42,78 dan 54,44 artinya mayoritas responden memberikan respon positif terhadap pernyataan dalam angket yang disebarakan. Dilihat rata – rata untuk variabel motivasi adalah 4,52; indikator yang mendapat skor diatas rata – rata adalah Achievement (Prestasi kerja) dengan skor 4,77 Advancement (pengembangan diri) dengan skor 4,62 *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) dengan skor 4,52 dan *Work security* (keamanan kerja) dengan skor 4,60 dan sedangkan indikator di bawah rata – rata konstruk adalah tunjangan propesi dengan skor di bawah rata – rata 4,40.

#### ***Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja***

Menunjukkan bahwa dominan responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap item/indikator dalam angket, yakni masing - masing sebesar 55,19 dan 38,15 Artinya mayoritas responden memberikan respon positif terhadap pernyataan dalam angket yang disebarakan. Dilihat rata – rata untuk variabel kepuasan kerja adalah 4.30; indikator yang mendapat skor diatas rata – rata adalah aspek aplikasi pekerjaan dengan skor 4,60; aspek lingkungan kerja dengan skor 4,70; aspek promosi atau pengembangan karier dengan skor 4,47; dan aspek produk organisasi dengan skor 4,35 dan sedangkan

indikator di bawah rata – rata konstruk adalah aspek pimpinan dengan skor di bawah rata – rata 4,29

### **Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai**

Menunjukkan bahwa dominan responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap item/indicator dalam angket, yakni masing - masing sebesar 30,00 dan 63,33 artinya mayoritas responden memberikan respon positif terhadap pernyataan dalam angket yang disebar. Dilihat rata – rata untuk variabel kinerja pegawai adalah 4.54; indikator yang mendapat skor diatas rata – rata adalah sipat pribadi dengan skor 4,73 sedangkan indikator di bawah rata – rata konstruk adalah hasil kerja sebesar 4,40 dan perilaku kerja dengan skor di bawah rata – rata 4,48

### **Proses Analisis PLS**

#### **Evaluasi Model Pengukuran (Measurement Model/Outer Model)**

Sehubungan dengan indikator – indikator yang membentuk variabel laten dalam penelitian ini bersifat refleksif, maka evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*), untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut adalah a) *convergent validity*, b) *discriminant validity*, dan c) *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

A. *Convergent Validity* merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat refleksif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan terhadap koefisien *outer loading* masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien *outer loading* diantara 0,60 – 0,70 namun untuk analisis yang teorinya tidak jelas maka *outer loading* 0,50 direkomendasikan (Lathan dan Ghazali, 2012:78), serta signifikan pada tingkat *alpha* 0.05 atau *t-statistik* 1,64 menunjukkan bahwa seluruh nilai *outer loading* indikator pengukuran konstruk telah memiliki nilai > 0.60 dan seluruh indikator

signifikan pada 0,05

B. *Discriminant Validity* merupakan Pengukuran validitas indikator – indikator yang membentuk variabel laten, dapat pula dilakukan melalui *discriminant validity*. Diskriminan validitas dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien Akar *AVE* ( $\sqrt{AVE}$  atau *Square root Average Variance Extracted*) setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Suatu variabel dikatakan valid, jika akar *AVE* ( $\sqrt{AVE}$  atau *Square root Average Variance Extracted*) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dalam model penelitian (Lathan dan Ghazali, 2012:78-79), dan *AVE* lebih besar dari 0,50 menunjukkan bahwa nilai *AVE* seluruh konstruk > 0,50, sehingga memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *discriminant validity*.

C. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila *composite reliability* dan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,70. *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability*. Untuk nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan seluruh konstruk lebih tinggi dari 0,70 kecuali Stres dengan nilai indek sebesar 0,37

#### **Evaluasi Model Struktural (Structural Model/Inner Model)**

Evaluasi model struktural (*Structural Model/Inner Model*) adalah pengukuran untuk mengevaluasi tingkat ketepatan model dalam penelitian secara keseluruhan, yang dibentuk melalui beberapa variabel beserta dengan indikator-indikatornya.

Dalam evaluasi model struktural ini akan dilakukan melalui beberapa pendekatan diantaranya : a) *R-Square* ( $R^2$ ), b) *Q-Square Predictive Relevance* ( $Q^2$ ), dan c) *Goodness of Fit* (*GoF*).

#### *Evaluasi Model Struktural Melalui R-Square ( $R^2$ )*

*R-Square* ( $R^2$ ) dapat menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel dependen terhadap variabel independen. *R-Square* ( $R^2$ ) juga dapat menunjukkan kuat lemahnya suatu model penelitian. Menurut Chin (Lathan dan Ghozali, 2012:85), nilai *R-Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,67 tergolong model kuat, *R-Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,33 model moderat, dan *R-Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,19 tergolong model yang lemah, menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  kepuasan kerja sebesar 0.73; berdasarkan kriteria Chin (Lathan dan Ghozali, 2012:85), maka model tersebut termasuk kriteria model kuat, maknanya adalah variasi stress dan motivasi mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 73 persen, sisanya 27 persen dijelaskan oleh variasi variabel lain. Sedangkan kinerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0.91 atau termasuk model kuat, artinya variasi stress, motivasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja yaitu sebesar 91 persen sisanya 9 persen dijelaskan oleh variasi konstruk lain diluar model.

#### *Evaluasi Model Struktural melalui Q-Square Predictive Relevance ( $Q^2$ )*

*Q-Square Predictive Relevance* ( $Q^2$ ) adalah merupakan pengukur seberapa baik observasi yang dilakukan memberikan hasil terhadap model penelitian. Nilai *Q-Square Predictive Relevance* ( $Q^2$ ) berkisar antara 0 (nol) samai dengan 1(satu). Semakin mendekati 0 nilai *Q-Square Predictive Relevance* ( $Q^2$ ), memberikan petunjuk bahwa model penelitian semakin tidak baik, sedangkan sebaliknya semakin menjauh dari 0 (nol) dan semakin mendekat ke nilai 1 (satu), ini berarti model penelitian semakin baik. Kriteria kuat lemahnya model

diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* ( $Q^2$ ) menurut Lathan dan Ghozali (2012:85) adalah sebagai berikut : 0,35 ( model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah). Rumus *Q-Square* adalah :  $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)(1 - R_3^2)$ . Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* ( $Q^2$ ) menurut Lathan dan Ghozali (2012:85) adalah sebagai berikut : 0,35 ( model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah).

Besarnya nilai *Q-Square* adalah  $1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) = 1 - (1 - 0.73)(1 - 0.91) = 1 - 0.02 = 0.98$ , berdasarkan hasil ini maka model global hasil estimasi adalah termasuk dalam kriteria kuat, artinya 98 persen variasi konstruk endogen dapat diprediksi oleh variasi konstruk eksogen.

#### *Evaluasi Model Struktural melalui Goodness of Fit (GoF)*

*Goodness of Fit* (*GoF*) merupakan pengukuran ketepatan model secara keseluruhan (global), karena dianggap merupakan pengukuran tunggal dari pengukuran *outer model* dan pengukuran *inner model*. Nilai pengukuran berdasarkan *Goodness of Fit* (*GoF*) memiliki rentang nilai antara 0 (nol) sampai dengan 1(satu). Nilai *Goodness of Fit* (*GoF*) yang semakin mendekati 0 (nol), menunjukkan model semakin kurang baik, sebaliknya semakin menjauh dari 0 (nol) dan semakin mendekat 1 (satu), maka model semakin baik. Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan pengukuran *Goodness of Fit* (*GoF*) menurut Lathan dan Ghozali (2012:88), adalah sebagai berikut : 0,36 (*GoF large*), 0,25 (*GoF medium*), dan 0,10(*GoF small* ). (Tenenhaus *et al.*, 2004: 175) Perhitungan dengan *GoF* menunjukkan nilai sebesar  $\sqrt{AR^2 * A.Com} = \sqrt{0,63 * 0,82} = 0,72$  Artinya model global adalah prediktif dalam kriteria model bagus (*large*).

Tabel 1  
Path Analisis dan Pengujian Statistik

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	Keterangan
STRES -> KINERJA	0,05	0,04	0,04	0,04	1,04	Tidak Signifikan
STRES -> KEPUASAN KERJA	-0,18	-0,18	0,11	0,11	1,62	Tidak Signifikan
MOTIVASI -> KEPUASAN KERJA	0,99	0,99	0,09	0,09	11,05	Signifikan
MOTIVASI -> KINERJA	0,82	0,82	0,06	0,06	12,97	Signifikan
KEPUASAN KERJA -> KINERJA	0,12	0,11	0,06	0,06	1,80	Signifikan

Tabel 1 menunjukkan bahwa :

1. Stress berpengaruh positif sebesar 0,05 terhadap kinerja dan tidak signifikan dengan nilai t sebesar 1,04
2. Stress berpengaruh negatif sebesar -0,18 terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan dengan nilai t sebesar 1,62.
3. Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,99 terhadap kepuasan kerja, dan hubungan tersebut signifikan dengan nilai t sebesar 11,05 > 1,64.
4. Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,82 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut signifikan dengan nilai t hitung sebesar 12,97.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 0,12 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut signifikan dengan nilai t-Statistik lebih besar dari 1,64 yakni sebesar 1,80.

#### **Pengaruh mediasi yang dianalisis meliputi analisis *direct* dan *indirect effect* peran mediasi kepuasan kerja, dengan metode pemeriksaan.**

Penentuan peran mediasi sebuah variabel adalah berdasarkan ketentuan-ketentuan berikut yang mengacu metode pemeriksaan sebagaimana dipaparkan diatas :

1. Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*).
2. Jika (c) dan (d) signifikan serta (a)

juga signifikan, di mana koefisien dari (a) lebih kecil (turun) dari (b) maka kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).

3. Jika (c) dan (d) signifikan serta (a) juga signifikan, di mana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b) maka kepuasan kerja dikatakan bukan sebagai variabel mediasi.
4. Jika salah satu (c) atau (d) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Solimun, 2011; Hair *et al.*, 2010).

#### **Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Stress Terhadap Kinerja.**

Pengaruh mediasi yang dianalisis meliputi analisis *direct* dan *indirect effect*, berdasarkan perbandingan besarnya pengaruh *direct* dan *indirect effect* masing – masing hubungan konstruk selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Koefisien *direct effect* konstruk stress kerja terhadap kinerja adalah sebesar -0,063; sedangkan *indirect effect* konstruk kepuasan kerja sebesar 0,814; dari konstruk kepuasan ke konstruk kinerja sebesar 1,00; artinya kepuasan kerja merupakan mediasi sempurna antara stress dan kinerja.

#### **Peran Mediasi Kepuasan Atas Motivasi Terhadap Kinerja.**

Koefisien *direct effect* konstruk motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,861;

sedangkan *indirect effect* konstruk kepuasan kerja sebesar 0,849; dari konstruk kepuasan ke konstruk kinerja sebesar 1,08; artinya menunjukkan kepuasan kerja bukan merupakan mediasi antara motivasi dan kinerja.

## PEMBAHASAN

### Pembahasan Hasil Analisis

Penelitian ini menguji Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada sub bab hasil analisis, maka pada bagian ini akan diuraikan pembahasan sebagai berikut :

#### *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan stress kerja pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan yang positif ini disebabkan oleh tingkat stress yang dialami pegawai adalah pada level yang tinggi, justru tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dan tidak signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai berarti besarnya nilai kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara pasti oleh stress kerja. Penelitian ini didukung oleh teori Robbin (2007) bahwa stress kerja sebagai secara *psikologis* dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Teori Newstron (2007) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pemikiran dan kondisi fisik seseorang.

Pada gambar U-terbalik yang dibuat oleh Robbins (2008:156) menggambarkan reaksi terhadap stress sepanjang waktu dan terdapat perubahan intensitas stress artinya tingkat sedang membawa pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang, karena intensitas stress yang berkelanjutan itu menurunkan prestasi individu dalam berkerja, tingkat tinggi

akan membawa pengaruh negatif pada kinerja jangka panjang. Penelitian yang dilakukan LePine., Podsakoff., dalam Wu, (2011), menjelaskan bahwa ketika sumber stress, seperti target dan tuntutan kerja yang tinggi muncul sebagai tantangan akan memberikan gairah pribadi dan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik. Hal ini disebabkan karena Pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali memiliki jumlah pegawai sebagian besar laki – laki (86%), semua pegawai memiliki keahlian di bidang pengadaan barang/jasa, tingkat pendidikan sebagian besar pegawai memiliki pendidikan S1 (63,33%) dan S2 (33,33%), dari segi umur sebagian besar memiliki umur diatas 43 tahun (43%) yang artinya sudah matang dalam melaksanakan pekerjaan dan masa kerja pegawai sebagian besar diatas 15 tahun (50%).

#### *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa meningkatnya stress kerja tidak memberikan dampak kepada kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh John *et al.* (1998, Alexandros *et al* (2003), Kerry dan James (2003) ), Eric *et al.* (2006) dan, Hanim (2016) yang mengatakan stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena Pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali terpenuhinya kebutuhan pegawai artinya kebutuhan seorang pegawai dapat dilihat dari gaji pokok, kenaikan gaji berkala, gaji ke 13, jaminan masa depan (pensiun) dan kenaikan gaji yang jelas dan dalam bekerja menggunakan standart operasional prosedur.

#### *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*

Hasil analisis mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai. Artinya semakin meningkatnya motivasi maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat. Menurut McClelland (1961) motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang pegawai melaksanakan tugas – tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ini berarti sinergis antara motivasi yang dimiliki oleh pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali dengan kepuasan yang ingin dicapai. Untuk mendapatkan kepuasan kerja pegawai harus memenuhi kebutuhannya, dimana kebutuhan tersebut mempengaruhi kepuasannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008), Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Ncube dan Samuel (2014) menyatakan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja antara karyawan. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi yang bersifat internal dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, sifat pekerjaan dan pertumbuhan pribadi dan kemajuan secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan pemerintah

#### ***Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil analisis mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkatnya motivasi maka kinerja pegawai semakin meningkat. Cara motivasi yang diterapkan oleh pimpinan Unit Layanan Pengadaan Provinsi Bali dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh pegawai berdampak

positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin baik motivasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayim *et al.* (2012) “*Motivation and Employees’ Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria International Journal of Business Administration*” Brahmasari dan Suprayetno (2008), Danish dan Usman (2010), Susan *et al.* (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### ***Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin meningkatnya kepuasan kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat. Penelitian ini sependapat dengan pendapat Robbin (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja, dimana kepuasan kerja pegawai memiliki hubungan positif yang cukup kuat terhadap kinerja. Menurut Robbin dan Judge (2012: 113) hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja yang pada awalnya dipandang sebagai mitos, tetapi banyak penelitian telah membuat kesimpulan bahwa memang terjadi korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai penelitian ini sejalan oleh penelitian oleh Wayne *et al.* (1999) tentang “*Job Satisfaction and Performance : The Moderating Effects of Value Attainment and Affective Disposition*” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan yang positif dan kuat antara kepuasan kerja dan kinerja jaringan personil hotel national di Amerika Serikat. Dan penelitian empiris yang dilakukan oleh Deswari (2013) tentang “*Job Satisfaction and Performance of School Teachers*” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan yang positif dan kuat antara kepuasan kerja dan kinerja Guru

sekolah di Chennai.

### ***Pengaruh Mediasi Konstruk Kepuasan Kerja, atas Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan hasil mediasi konstruk kepuasan kerja yang dianalisis menggunakan analisis *direct* dan *indirect effect* :

Koefisien *direct effect* konstruk stress kerja terhadap kinerja adalah sebesar -0,063; sedangkan *indirect effect* konstruk kepuasan kerja sebesar 0,814; dari konstruk kepuasan ke konstruk kinerja sebesar 1,00 artinya kepuasan kerja merupakan mediasi sempurna antara stress dan kinerja. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali merupakan pengaruh langsung melalui kepuasan kerja.

### ***Pengaruh Mediasi Konstruk Kepuasan Kerja, atas Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan hasil mediasi konstruk kepuasan kerja yang dianalisis menggunakan analisis *direct* dan *indirect effect* :

Peran Mediasi Kepuasan Atas Motivasi Terhadap Kinerja Koefisien *direct effect* konstruk motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,861; sedangkan *indirect effect* konstruk kepuasan kerja sebesar 0,849 dari konstruk kepuasan ke konstruk kinerja sebesar 1,08 artinya menunjukkan kepuasan kerja bukan merupakan mediasi antara motivasi dan kinerja. Kepuasan kerja tidak dapat berperan sebagai mediasi pengaruh motivasi kerja untuk menghasilkan kinerja pegawai. Kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat tetapi tidak dipengaruhi oleh puasnya karyawan atas motivasi yang diberikan perusahaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008), Murti dan Srimulyani (2013) bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan

### **Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diantara konstruk eksogen yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja adalah motivasi yang memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali.

### **KESIMPULAN**

Adapun beberapa simpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil analisis inferensial penelitian ini, sebagai berikut :

1. Stress kerja berpengaruh positif sebesar 0,05 terhadap kinerja pegawai dan tidak signifikan dengan nilai t sebesar 1,04 artinya Hubungan yang positif ini disebabkan oleh tingkat stress yang dialami pegawai adalah pada level yang tinggi, justru tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena Pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali memiliki jumlah pegawai sebagian besar laki – laki (86%), semua pegawai memiliki keahlian di bidang pengadaan barang/jasa, tingkat pendidikan sebagian besar pegawai memiliki pendidikan S1 (63,33%) dan S2 (33,33%), dari segi umur sebagian besar memiliki umur diatas 43 tahun (43%) yang artinya sudah matang dalam melaksanakan pekerjaan dan masa kerja pegawai sebagian besar diatas 15 tahun (50%).
2. Stress kerja berpengaruh negatif sebesar -0,18 terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan dengan nilai t sebesar 1,62 artinya Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa meningkatnya stress kerja tidak memberikan dampak kepada kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Hal ini disebabkan karena Pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali terpenuhinya kebutuhan pegawai artinya kebutuhan seorang pegawai dapat dilihat dari gaji pokok, kenaikan gaji berkala, gaji

- ke 13, jaminan masa depan (pensiun) dan kenaikan gaji yang jelas dan dalam bekerja menggunakan standart operasional prosedur.
3. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang pegawai melaksanakan tugas – tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Ini berarti sinergis antara motivasi yang dimiliki oleh pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali dengan kepuasan yang ingin dicapai. Untuk mencapai kepuasan kerja, pegawai harus memenuhi terlebih dahulu kebutuhannya, dimana kebutuhan tersebut yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.
  4. Motivasi berpengaruh positif sebesar 0.82 terhadap kinerja pegawai dan hubungan tersebut signifikan dengan nilai t hitung sebesar 12,97 artinya semakin meningkatnya motivasi maka kinerja pegawai semakin meningkat, motivasi yang terdapat pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali sejalan dengan meningkatnya kinerja pegawai.
  5. Kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 0,12 terhadap kinerja pegawai dan hubungan tersebut signifikan dengan nilai t-Statistik lebih besar dari 1.64 yakni sebesar 1,80 artinya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja yang pada awalnya dipandang sebagai mitos, tetapi banyak penelitian telah membuat kesimpulan bahwa memang terjadi korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.
  6. Mediasi kepuasan kerja atas pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai, *Koefisien direct effect* konstruk stress kerja terhadap kinerja adalah kepuasan kerja mampu memediasi secara sempurna antara stress dan kinerja pegawai
  7. Mediasi kepuasan kerja atas pengaruh

motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, *Koefisien direct effect* konstruk motivasi terhadap kinerja adalah kepuasan kerja bukan merupakan mediasi antara motivasi dan kinerja

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada reviewer dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan artikel ini baik dalam bentuk kritik ataupun masukan yang membangun untuk perbaikan artikel ini agar menjadi lebih baik

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, Herman, 2009. *Performance Management, Second Edition* . Upper Saddle River, New Jersey, Pearson Education
- Ainswort. Murray, Neville Smith, Anne Millership. 2007. *Managing Performance Managing People*. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer
- Alexander T. Mohr, Jonas F. Puck., 2007. Role Conflict, General Manajer Job Satisfaction And Stres And The Performance Of IJVs. *Juornal* Vol 25 No 1 pp. 25-26
- Alexandros-Stamatios G. Antoniou. 2003. Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece, The Emerald Research Register for this journal *Journal of Managerial Psychology* Vol. 18 No. 6, 2003pp. 592-621q
- Alf Crossman. 2003. Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *at Journal of Managerial Psychology* Vol. 18 No. 4, 2003 pp. 368-376
- Anyim *et al.* 2012 Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria *International Journal of Business Administration* Vol. 3, No. 1; January 2012
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja,

- Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan : Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (2), h: 124-135.
- Collie, Rebecca J., Jennifer D Shapka, Nancy E Perry. 2012. School Climate and Social-Emotional Learning Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy. *Journal of Educational Psychology. American Psychological Association*, Vol II. No1, 10.1037/a0029356, 12
- Chamun deswari, 2013. Job Satisfaction and Performance of School Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* May 2013, Vol. 3, No. 5 ISSN: 2222-6990
- Eric G Haris, Andrew B. Artis, Jack H. Walters, Jane W. Licata 2006 Role stressor, service worker job resourcefulness, and job outcome: An empirical analysis. *Journal of Business Reaseach* 59.407-415
- Ghozali, Imam, (2008), *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. 2012. *Partial Least Square "Konsep, Teknik dan Aplikasi" SmartPLS 2.0 M3*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis. (7th edition)*. New Jersey : Pearson Education Inc.
- Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* Vol. 1 No. 1, Februari 2013
- Hidayati Reni, Yui Purwanto, Susatyo Yuwono. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. 2(1): 91-96.
- Ivancevich M. John, Konopaske, Robert, dan Matteson, T Michael, 2007. *Organizational Behavior and Management*. Seventh Editions. Terjemahan Jilid 1 oleh Gina Gania, Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- John R. Peteet, Md, Denise Murray-Ross, Rn, Ma, Cynthia Medeiros, Msw, Kathy Walsh-Burke, Msw, Patricia Rieker, Phd, And Dianne Finkelstein, Phd. 1998. Job Stress and Satisfaction Among the Staff Members at a Cancer Center. *Journal Of Business Research* 64,975-982
- Kerry Fairbrother and James Warn. 2002. Workplace Dimensions, Stress and Job Satisfaction, The Current Issue and Full Text Archive of This Journal is available *Journal of Managerial Psychology* Vol. 18 No. 1, 2003
- Klassen, R. M., Usher, E. L., & Bong, M. (2010). Job Satisfaction, and Job Stress in Cross-Cultural Context. *The Journal of Experimental Education*, 78, pp.464-486
- Koontz, Harold, Donnell Cynlo, Wichrich Heinz, (1995), *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Lynn and Susan Cartwright. 2003. Empowermen, Stress And Satisfaction An Exploratory Study Of Call Centre. *Article in Leadership & organization Development Journal* May 2003 Vol. 18 No. 6, 2003 pp. 592-621
- Maslatifa Hanim (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara , Anwar Prabu 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Bandung : PT Refika Aditama

- Mangkunegara , Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung* : PT Remaja Rosda Afditama
- Mathur, Garima, Silky Vigg, Simranjeet Sandhar. 2007. Stress As A Correlate Of Job Performance: A Study Of Manufacturing Organizations. *Journal of Advances in Management Research*. 4(II): 79-85.
- Michel Rod, Nicholas J. Ashill, Janet Caruthers. 2008 The relationship between job demand stressors, service recovery performance and job outcomes in a state-owned enterprise. *Journal of Retailing and Consumer Services* 15 (2008) 22–31
- Moekijat, 2000. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Ncube and Samuel, 2014, “Revisiting Employee Motivation and Job Satisfaction within the Context of an Emerging Economy: Theoretical Representation and Developing the Model” *Mediterranean Journal of Social Sciences* MCSER Public
- Qaiser Danish Rizwan, Usman Ali. 2010 . Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan Chairman, *Department of Business Administration University of the Punjab, Gujranwala Campus, Pakistan*, Vol. 5, No 2, Februari . pp. 159-167
- Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid, 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, Juni 2012, Vol.1 No.1 : 87 – 93
- Robbin, Stephan. P. 2007. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta : Prenhalindo
- Saina Nur, 2013. Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate, *Jurnal EMBA 739 Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 739-749*
- Schermerhorn, et al. 1991. *Managing Organisational Behaviour*. John Wiley & Sons.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, STIE YKPN.Yogyakarta
- Somit, Albert and William Tanenhaus, 2012. *The Development of American Political Science*, New York: Irvington Publishers.
- Snell, Scott dan George Bohland, 2007 *Human Resources Management*, Ohio : Thonson South – Western
- Sugiyono 2007. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesebelas*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono 2008. *Metode Penelitian Bisnis. Bandung*. CV. Alfabeta.
- Susan Were M. R .W Gakure. E. K Kiraithe. A.G Waititu. 2012 . Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, *Kenya International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No 23; pp. 195-204*
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94
- Wayne A. Hochwarter, Pamela L. Perrewe, Gerald R. Ferris and Robert A. Brymer, 1999 Job satisfaction and performance; the moderating effects of value attainment and affective disposition. *Journal of Vocational Behavior* 54. 296-313
- Wu, Yu-Chi. 2011. ”Job Stress and Job Performance Among Employess in

Taiwanese Finance Sector: The Role Of Emotional Intelligence". *Social Behavior and Personality*, Volume 39, No 1, Hal 21-32, Kaohsiung, National University of Kaohsiung.

Yahaya, Azizi, Noordin Yahaya, Farhana Amat, Abdul Talib Bon, Zurihanmi, Zakariya. 2010. The Effect of Various Modes of Occupational Stress, Job Satisfaction, Intention to Leave and Absentism Companies Commission of Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. ISSN 19918178: pp. 1676-1684

---