

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DIDINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DI KABUPATEN MUARO JAMBI

Agoes Sukarman^{1)*}, Tona Aurora Lubis²⁾

¹⁾Kabid Pelayanan DPMPTSP Kabupaten Muaro Jambi

²⁾Program Studi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi

*Email Korespondensi: Agoess080409as@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Muaro Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berdinis di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Muaro Jambi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian sama dengan jumlah populasi. Dengan demikian disebut survei. Adapun jumlah sampel penelitian ini sebanyak 45 pegawai. Penelitian ini dianalisis menggunakan SMART PLS. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang diproyeksikan oleh gaji, promosi, supervise, penghargaan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang direfleksikan oleh Kualitas Kerja, Kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. OCB yang diproyeksikan oleh altruism, conscientiousnes dan sportmanship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang direfleksikan oleh kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Stres kerja yang dideskripsikan oleh tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang direfleksikan oleh kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian

Kata kunci: kinerja pegawai, kepuasan pegawai, OCB, Stress kerja

Abstract

This study aims to analyze the factors that influence employee performance at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services in Muaro Jambi Regency. The population in this study were all employees who served in the Office of Investment and One Stop Integrated Services in Muaro Jambi Regency. The number of samples in the study is the same as the total population. Thus it is called a survey. The number of samples in this study were 45 employees. This study was analyzed using SMART PLS. The results of this study concluded that job satisfaction projected by salary, promotion, supervision, rewards, co-workers and the work itself has a positive and significant effect on employee performance as reflected by work quality, quantity, punctuality, and independence. OCB which is projected by altruism, conscientiousness and sportsmanship has a positive and significant effect on employee performance which is reflected by the quality of work, quantity, punctuality, and independence. Job stress as described by task demands, role demands, interpersonal demands, organizational structure, organizational leadership has no significant effect on employee performance as reflected by work quality, quantity, punctuality, and independence

Keywords: employee performance, employee satisfaction, OCB, work stress

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi. Manajemen

SDM memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk mempelajari keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi tantangan pekerjaan saat ini atau masa depan Chuzaimah (2013). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya inti perusahaan yang tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan tetapi juga merupakan keunggulan kompetitif yang unik bagi perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh komitmen dan fokus pegawainya dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Kinerja yang dihasilkan pegawai merupakan cerminan dari komitmen dan fokus pegawai dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Indrayani et al., 2018).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang penanaman modal serta penyelenggaraan pelayanan administrasi penanaman modal, perizinan dan non perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, keamanan, kepastian dan transparansi.

Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Muaro Jambiterdapat total 45 orang pegawai dengan rincian 26 orang pegawai ASN dan 19 orangpegawai NON ASN.

Kinerja pegawai yang baik dapat dipandang sebagai aktivitas di mana seorang individu mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan sukses, tunduk pada batasan normal dari pemanfaatan yang wajar dari sumber dayayang tersedia. (Mahiri, E, Orwa, 2016). Sementara itu, (Truxillo et al., 2012) mengidentifikasi karakter pekerjaan yang mampu menunjang kinerja pegawai bervariasi yaitu dapat berupa keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik yang memiliki efek pada keadaan psikologis kritis, yang pada gilirannya berdampak pada hasil pribadi dan hasil kerja, termasuk kinerja pegawai. Karena pegawai adalah aset organisasi yang dapat diperbarui, mereka menjadi pendorong utama perubahan, terutama di lingkungan yang berubah dengancepat. Perusahaan perlu terus mendesain ulang pekerjaan agar selaras denganstrategi bisnis mereka dan meningkatkan kinerja organisasi (Siengthai & Pila-Ngarm, 2016).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi banyak hal, diantaranya, kepuasan kerja (Indrayani et al., 2018), Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Qadeer et al., 2016) dan stress kerja (Ajayi, 2018). Sementara faktor lain yang mempengaruhi kinerja dapat berupa faktor situasional yaitu faktor-faktor di lingkungan individu yang merangsang dan mendukung atau menghambatkinerja.

Kepuasan karyawan merupakan kondisi emosional dari individu tentang posisinya di tempat kerja (Warr & Inceoglu, 2012). Efek akhir dari pekerjaan tergantung pada kepuasannya, yang dinyatakan dalam keuntungan yang diperoleh karyawan. Faktor tambahan yang sangat erat hubungannya dengan kepuasan adalah ketidakhadiran dan fluktuasi. Kedua faktor ini secara langsung mempengaruhi keberhasilan pengembangan dan efisiensi perusahaan. Beberapa penelitian yang meneliti pengaruh antara kepuasan karyawan dan kinerja karyawan antara lain dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Inuwa, 2016) pada staff non akademik di Universitas di Nigeria menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Mira et al., 2019) yang meneliti Pelabuhan-pelabuhan di Arab Saudi menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antarakepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai.

Sementara itu, selain kepuasan kerja, literatur lain menyatakan bahwa karyawan

yang menghasilkan produktivitas maksimum cenderung karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi (Organization Citizenship Behavior) (Qadeer et al., 2016). OCB mampu menopang operasi organisasi yang efektif dan efisien (Organ, 1988). Pemahaman dalam OCB menyatakan bahwa gairah dan keinginan (passion) kerja adalah kualitas berharga yang harus dibangun organisasi dalam diri karyawan yang, pada gilirannya, sangat penting untuk kinerja karyawan.

Penelitian yang mendukung asumsi bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain dilakukan oleh (Ridwan et al., 2020) pada pegawai-pegawai di Universitas Swasta di Sumatra barat yang menyatakan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Qadeer et al., 2016) pada pegawai bank di Pakistan.

Disisi lain, lingkungan kerja pada saat ini adalah lingkungan yang serba cepat, dinamis, dan sangat merangsang yang membawa banyak manfaat dan peluang bagi mereka yang bekerja di dalamnya. Tuntutan dunia kerja yang selalu berubah dapat meningkatkan tingkat stres, terutama bagi mereka yang secara konsisten bekerja di bawah tekanan (Ajayi, 2018).

Stres dikatakan mempengaruhi kinerja dan efisiensi pegawai. Dengan demikian, stres telah menjadi masalah yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan agar pegawai dapat melakukan tugas mereka dengan efisien dan efektif. Faktanya, stres dapat dikaitkan dengan ketidakseimbangan satu kehidupan yang juga dapat menyebabkan depresi serta konflik seperti konflik tempat kerja, konflik peran, ambiguitas peran, dan beban kerja. (Jalagat, 2017). Disisi lain, Stres Kerja dianggap sebagai masalah serius bagi pegawai karena mempengaruhi dan mempengaruhi mental, fisik dan kesejahteraan pegawai. Banyak perusahaan menganggap stres sebagai prediktor kuat untuk kinerja pegawai. Hal ini juga merupakan gagasan umum bahwa ketika pegawai berada di bawah situasi stres, mereka cenderung melakukan kurang dari harapan. Kapan

Penelitian yang dilakukan oleh (Jalagat, 2017) pada perusahaan minyak bumi di Oman menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ia menyatakan stresor pekerjaan sebagai ambiguitas peran, kurangnya pemanfaatan keterampilan dan beban kerja yang berlebihan.

Penelitian pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Muaro Jambi merupakan hal yang menarik karena Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Muaro Jambi merupakan ujung tombak pelayanan kepada masyarakat mengenai pelayanan perizinan di bidang sosial ekonomi. Disisi lain, menjadi hal yang penting penelitian tentang kepuasan kerja, OCB, dan stress kerja di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Muaro Jambi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.”

menyatakan kinerja pegawai sebagai “*Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*” . Maksudnya, bahwa kinerja pegawai merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh

pegawai yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu (Bernardin dan Joyce (1993), Hasibuan (2005), (Rivai, 2005), Hariandja (2002).

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu terdapat lima indikator, yaitu kualitas pengukuran, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Adapun variabel penilaian kinerja menurut Moehariono (2012) terdapat 13 hal yang dapat dijadikan variabel dalam pembuatan indikator penilaian kinerja. Variabel tersebut antara lain, hasil kerja, keterampilan kerja, pengetahuan jabatan, pengambilan keputusan, kepemimpinan, kerjasama, tanggung jawab, disiplin, inisiatif, komunikasi, pelayanan dan sikap. Hasil kerja berhubungan dengan kinerja pegawai apabila dilihat dari pencapaian kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan targetnya dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Selain hasil kerja, tingkat kinerja pegawai juga dapat dilihat dari pengetahuan pegawai terhadap jabatan yang dimilikinya. Pengetahuan jabatan yang dimiliki pegawai dapat dilihat dari adanya kemampuan pegawai untuk mengetahui prosedur kerja yang ada didalam perusahaan, sistem kerja yang digunakan, serta tujuan pekerjaan dengan ruang lingkup tugas dan jabatan yang berbeda dan dimiliki oleh setiap pegawai.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mahmudi (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

- a. Faktor personal/individual yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
 - b. Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
 - c. Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
 - d. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
 - e. Faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal
- Menurut Mathis dan Jackson (2009), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi kemampuan seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Kreitner dan Kinicki (2001), Davis dan Newstrom (1985), Robbins (2003).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (Discrepancies) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.
3. Pencapaian nilai (Value attainment) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (Equity) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (Genetic components) Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Hal senada juga dikatakan oleh Luthans (2006) Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku kerja yang bersifat sukarela tanpa ada paksaan terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi serta tidak secara langsung berkaitan dengan sistem reward secara formal.

Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Organ (1988) mengatakan bahwa orang yang melakukan organizational citizenship behavior dikenal sebagai “tentara yang baik”. Terdapat lima dimensi OCB menurut Organ, Dennis (2006) adalah altruism (perilaku menolong), conscientiousness (kesungguhan dalam bekerja), sportmanship (toleransi yang tinggi), courtesy (bersikap sopan) dan civic Virtue (mengedepankan kepentingan bersama).

Stress kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, (Robbins dan Coulter, 2010; Handoko, 2001; Fincham & Rhodes dalam Munandar, 2001; Zaenal dkk, 2014).

Sutherland dkk (dalam Smet, 1994) menyimpulkan konsep dasar dalam stres yaitu:

- a. Penilaian Kognitif (*cognitive appraisal*),
- b. Pengalaman (*experience*)
- c. Tuntutan (*demand*),
- d. Pengaruh interpersonal (*interpersonal influence*)
- e. Keadaan stres (*a state of stress*)

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat eksplanatoris (*explanatory research*). Kemudian, cakupan eksplanasinya merupakan penelitian kausalitas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berdinis di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Muaro Jambi.

Adapun jumlah sampel dalam penelitian sama dengan jumlah populasi. Dengan demikian disebut survei. Adapun jumlah sampel penelitian ini sebanyak 45 pegawai.

Data yang digunakan adalah data primer. Metode yang digunakan adalah metode pengumpulan data observasi lapangan dengan cara menyebarkan closed kuesioner dan terbuka.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan software SmartPLS, yang dijalankan dengan media komputer. PLS (Partial Least Square) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model Struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas. Sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas. PLS (Partial Least Square) adalah analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil. Model persamaan struktural (SEM) merupakan kumpulan teknik-teknik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Inferensial

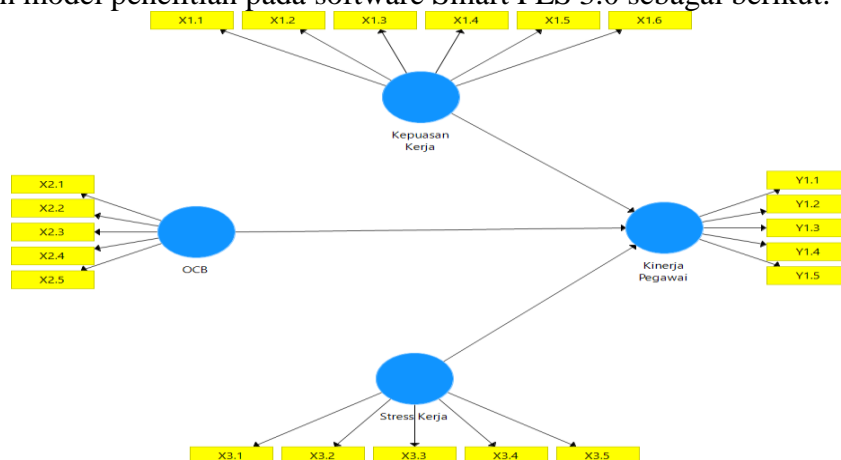
Pada penelitian ini, Peneliti mengajukan 3 variabel independen (variabel bebas) yaitu kepuasan kerja, OCB dan stres kerja. Pada Variabel kepuasan kerja terdiri dari 6 indikator, yaitu: gaji, promosi, supervise, penghargaan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya pada variabel OCB terdiri atas 5 indikator, yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy* dan *civic virtue*. Kemudian variabel stres kerja memiliki 4 indikator, yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi

Sementara itu, pada penelitian ini terdapat 1 variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja pegawai. Variabel kinerja pegawai memiliki 5 indikator, yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas dan Kemandirian.

Berdasarkan hasil telaah dari variabel dan indikator penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini semua indikator yang bersifat reflektif terhadap variabelnya.

Hasil Measurement Model (Outer Model/ Pengujian Indikator)

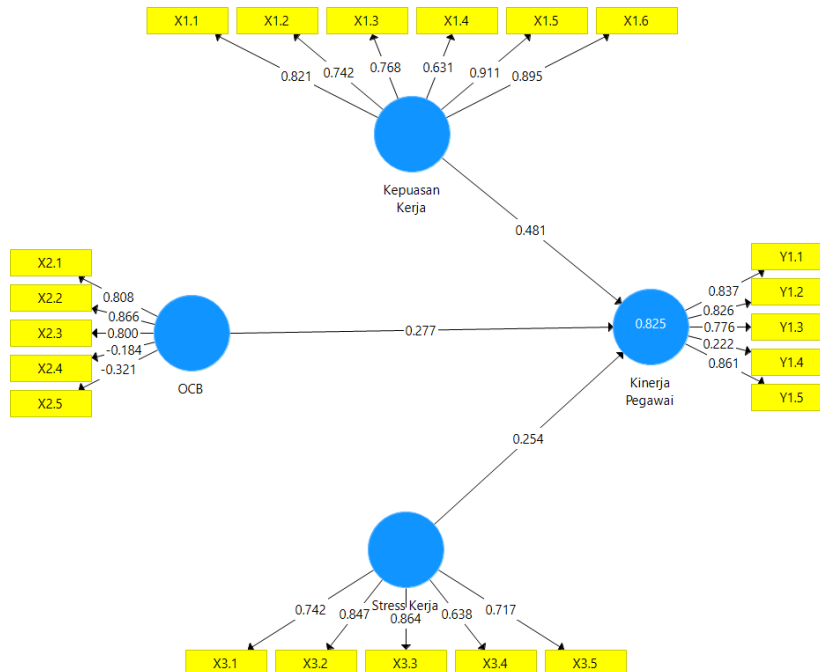
Sesuai dengan model penelitian yang digambarkan sebelumnya maka dapat digambarkan model penelitian pada software Smart PLS 3.0 sebagai berikut:



Gambar 5.1. Model Awal Penelitian

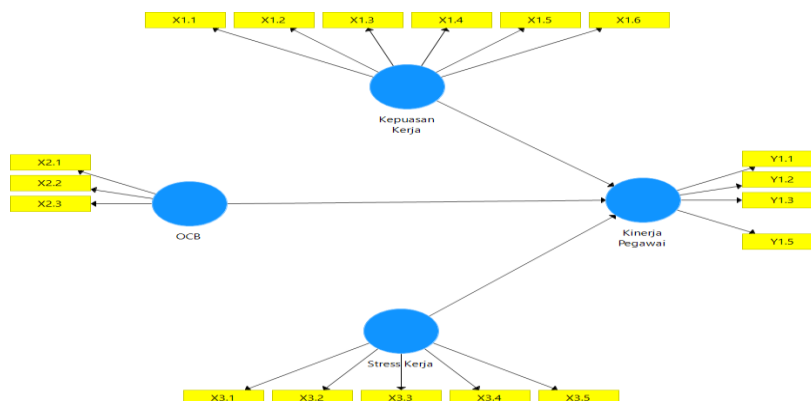
Hasil perhitungan pada model awal penelitian dengan software Smart PLS dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 5.2. Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian



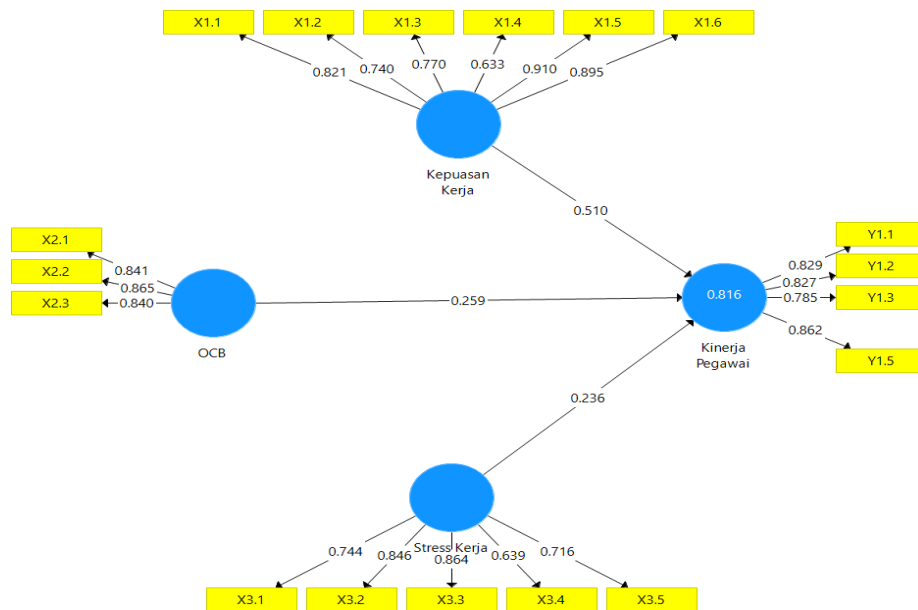
Menurut Ghozali (2006) bahwa *Convergent validity* dari *measurement model* dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan score konstruknya. Korelasi ini didefinisikan sebagai *loading factor (outer loading)*. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Dalam penelitian ini, batas nilai *loading factor* yang ditetapkan adalah nilai *loading factor* di atas 0,5.

Berdasarkan gambar 5.2. terlihat ada indikator yang memiliki *loading factor* dibawah 0,5. Yaitu pada variabel OCB, terdapat 2 indikator yang memiliki *loading factor* dibawah 0,5 yaitu X2.4 (*courtesy*) dan X2.5 (*civic virtue*). Sementara pada variabel kinerja pegawai terdapat 1 indikator yang memiliki *loading factor* dibawah 0,5 yaitu Y1.4. (efektifitas). Selanjutnya indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,5 akan dikeluarkan dari model. Selanjutnya berikut model baru yang terbentuk:



Gambar 5.3. Model Penelitian Kedua

Berikut ditampilkan hasil perhitungan model kedua dengan menggunakan software SmartPLS:



Gambar 5.4. Hasil Perhitungan Model Kedua

Berdasarkan gambar 5.4. terlihat bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai diatas 0,5. Hal ini berarti semua indikator tersebut valid dan merupakan refleksi dari masing-masing variabel penelitian ini.

Bersama ini ditampilkan nilai *Outer loading* untuk model kedua pada tabel berikut:

Tabel 5.1. Outer Loading

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	OCB	Stress Kerja
X1.1	0,821			
X1.2	0,740			
X1.3	0,770			
X1.4	0,633			
X1.5	0,910			
X1.6	0,895			
X2.1			0,841	
X2.2			0,865	
X2.3			0,840	
X3.1				0,744
X3.2				0,846
X3.3				0,864
X3.4				0,639
X3.5				0,716
Y1.1		0,829		
Y1.2		0,827		
Y1.3		0,785		
Y1.5		0,862		

Sumber: Ouput PLS

Berdasarkan Tabel 5.1. maka dapat dilihat bahwa seluruh indikator telah memiliki *outer loading* di atas 0,5. Oleh karena itu, indikator yang ditampilkan pada model 2 adalah indikator yang valid dan reliabel sebagai indikator yang merefleksikan variabel penelitian

ini.

Convergent validity dari pengujian indikator (*measurement model*) tidak hanya dapat dilihat dari nilai *loading factor* tetapi dapat juga dilihat dari hasil *calculate* terhadap model ke tiga berupa hasil *Average Variance Extracted* dan *Composite Reliability*. Berikut ditampilkan tabel *Average Variance Extracted* dan *Composite Reliability*:

Tabel 5.2. Composite Reliability dan AVE

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,913	0,641
Kinerja Pegawai	0,896	0,683
OCB	0,885	0,720
Stress Kerja	0,875	0,587

Sumber: Ouput PLS

Berdasarkan tabel 5.2 maka dapat dilihat bahwa nilai composite reability dari seluruh variabel sudah berada diatas 0,7, sementara keseluruhan nilai AVE juga sudah berada diatas 0,5. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari masing-masing variabel telah reliabel dan valid merefleksikan variabelnya masing-masing.

Hasil Pengujian Structural Model (Inner Model)

Tahapan pengujian structural model (*inner model*) dengan memperhatikan nilai *R-square* yang merupakan hasil uji *goodness-fit* model. Nilai *R-square* dapat dilihat di dalam tabel *R-square* dari hasil *running calculate* model. Berikut tabel *R Square* dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3. R-Square

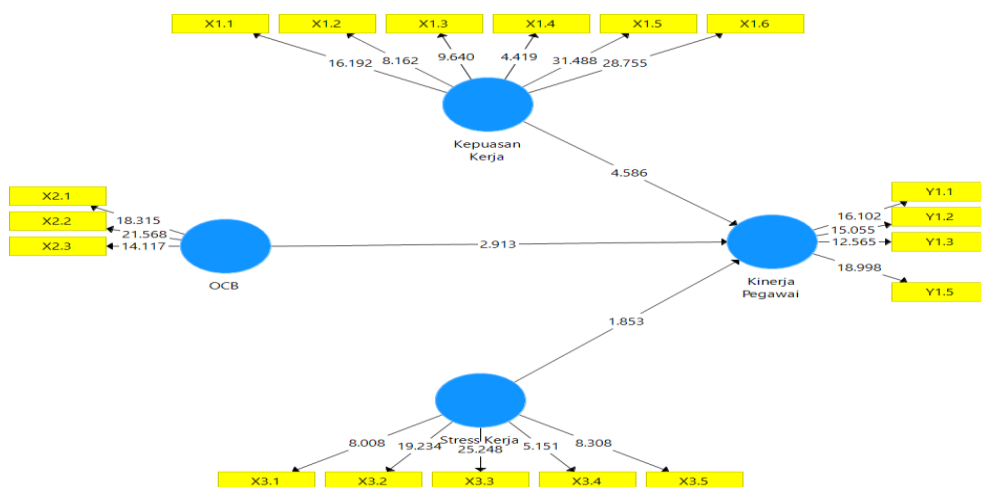
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,816	0,803

Sumber: Ouput PLS

Pada perhitungan nilai *predictive-relevance* diperoleh nilai R Square Adjusted sebesar sebesar 0,803 atau 80,3% memperlihatkan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 80,3%. Sisa 19,7% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terkandung dalam model dan error.

Hasil Pengujian Hipotesis (Variabel)

Selanjutnya akan melakukan pengujian *boostrapping* terhadap model penelitian kedua dan hasilnya sebagai berikut:



Gambar 5.5. Nilai Bootsraping

Model penelitian kedua dapat dijelaskan dari hasil pengujian antar variabel atau hipotesis dalam penelitian ini diperoleh dari hasil *running bootstrapping*. Pada hasil *running bootstrapping* juga memunculkan *tabel result for outer loadings*. Berikut hasil path coefficient dari model penelitian ini:

Tabel 5.4. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,510	0,532	0,111	4,586	0,000
OCB -> Kinerja Pegawai	0,259	0,255	0,089	2,913	0,004
Stress Kerja -> Kinerja Pegawai	0,236	0,219	0,128	1,853	0,064

Sumber: Output PLS

Berdasarkan gambar 5.4, pengaruh antar variabel dan tingkat signifikansi masing-masing dapat dilihat melalui kolom *original sample estimate* dan kolom *t statistics* serta kolom p-value. Nilai *t-stat* yang berada diatas nilai 1,96 menunjukkan pengaruh yang signifikan dari masing-masing hipotesis Ghazali (2006). Hasil pengujian hipotesis dengan berdasarkan gambar 4.12. sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai”. Pengujian hipotesis pertama tersebut menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,510 (positif), nilai *t-stat* sebesar 4,586 (lebih besar dari 1,96) serta p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Hal ini menunjukkan **terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis pertama**. Sehingga memiliki arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah “OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” Pengujian hipotesis kedua tersebut menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,259 (positif), nilai *t-stat* sebesar 2,913 (lebih besar dari 1,96) serta p-value sebesar 0,004 (lebih kecil dari 5%). Hal ini menunjukkan **terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis kedua**. Dengan demikian disimpulkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah “Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai”. Pengujian hipotesis ketiga tersebut menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,236 (positif), nilai *t-stat* sebesar 1,853 (lebih kecil dari 1,96) serta p-value sebesar 0,064 (lebih besar dari 5%). Hal ini menunjukkan **tidak terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis ketiga**. Dengan demikian disimpulkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Indikator dari variabel kepuasan kerja yang paling mempengaruhi adalah X1.5 yaitu rekan kerja. Sementara indikator dari variabel kinerja pegawai yang paling mempengaruhi adalah Y1.5 yaitu kemandirian.

Kepuasan kerja yang diproyeksikan oleh gaji, promosi, supervise, penghargaan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai yang direfleksikan oleh Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, dan

Kemandirian. Hal ini mempunyai makna bahwa kepuasan kerja berupa peningkatan gaji, promosi, supervise, penghargaan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri mampu meningkatkan kinerja pegawai yang digambarkan melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Inuwa, 2016) pada staff non akademik di Universitas di Nigeria menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendukung penelitian (Mira et al., 2019) yang meneliti Pelabuhan-pelabuhan di Arab Saudi menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai.

Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Pegawai

Indikator dari variabel OCB yang paling mempengaruhi adalah X2.2 yaitu *conscientiousnes* atau sifat rajin dan kehati-hatian. Sementara indikator dari variabel kinerja pegawai yang paling mempengaruhi adalah Y1.5 yaitu kemandirian.

OCB yang diproyeksikan oleh *altruism*, *conscientiousnes* dan *sportmanship* **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai yang direfleksikan oleh kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Hal ini mempunyai makna bahwa OCB berupa kemampuan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa memperhatikan diri sendiri, sifat selalu berhati-hati dan rajin serta solidaritas mampu meningkatkan kinerja pegawai yang digambarkan melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ridwan et al., 2020) yang menyatakan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Qadeer et al., 2016) menyatakan bahwa pegawai, yang secara harmonis bersemangat tentang pekerjaan mereka, lebih efektif dalam kinerja yang terkait dengan tugas dan non-tugas dan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berfungsinya organisasi secara efisien dan efektif.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Indikator dari variabel stress kerja yang paling mempengaruhi adalah X3.3 yaitu tuntutan antar pribadi. Sementara indikator dari variabel kinerja pegawai yang paling mempengaruhi adalah Y1.5 yaitu kemandirian.

Stres kerja yang dideskripsikan oleh tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kinerja pegawai yang direfleksikan oleh kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Hal ini mempunyai makna bahwa stress kerja berupa banyaknya tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi tempat bekerja dan kepemimpinan yang ada di organisasi tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai yang digambarkan melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jalagat, 2017) pada perusahaan minyak bumi di Oman menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian (Daniel, 2019) pada penelitian di Nigeria menyatakan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai ketika stres tidak ditangani dengan baik, ketidakhadiran, pergantian dan kompensasi medis meningkat dan produktivitas menurun.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kepuasan kerja yang diproyeksikan oleh gaji, promosi, supervise, penghargaan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang direfleksikan oleh Kualitas Kerja, Kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian.
2. OCB yang diproyeksikan oleh altruism, conscientiousnes dan sportmanship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang direfleksikan oleh kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian.
3. Stres kerja yang dideskripsikan oleh tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang direfleksikan oleh kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian.

Saran

Dengan adanya temuan bahwa Kepuasan kerja, OCB berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka Kepuasan kerja, OCB tetap dipertahankan dan semakin ditingkatkan.

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan penelitian, penelitian ini memberikan peluang munculnya penelitian berikutnya. Peluang bagi penelitian berikutnya adalah: pertama, mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain faktor yang diteliti seperti budaya organisasi dan lingkungan organisasi. Kedua, penelitian berikutnya dapat meneliti pada tingkat dampak stressbagi pegawai dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajayi, S. (2018). Critical Study of the Effects of Job Stress on Nigerian Bank Workers: A Case of Access Bank, Lagos Nigeria. *Social Science Research Netwrok*, April, 1–71.
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Dirbeba Dinka, D. (2018). Organizational Citizenship Behaviour and Employees' Performance Assessment: The Case of Dire Dawa University. *American Journal of Theoretical and Applied Business*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.11648/j.ajtab.20180401.13>
- Harwiki, W. (2016). The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 283–290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.04.032>
- Indrayani, N. K. D., Landra, N., & Suardika, I. N. (2018). Determinant of Job Satisfaction on Employee Performance. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 6(2), 39–46.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103.
- Jalagat, R. (2017). Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20170201.11>
- Mahiri, E, Orwa, B. H. (2016). Occupational Stress and Employee Performance : A Case Study of Kenya National Highways Authority (KeNHA). *International Journal of Education and Research*, 4(1), 211–218.
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and

- employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Qadeer, F., Ahmad, A., Hameed, I., & Mahmood, S. (2016). Linking Passion to Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10(2), 316–334.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839–849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM*, 4(2), 162– 180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Singh, U., & Srivastava, K. B. L. (2016). Organizational trust and organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*, 17(3), 594–609. <https://doi.org/10.1177/0972150916630804>
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., Rineer, J. R., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. (2012). A lifespan perspective on job design: Fitting the job and the worker to promote job satisfaction, engagement, and performance. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 340–360. <https://doi.org/10.1177/2041386612454043>
- Vijayan, M. (2018). Impact Of Job Stress on Employees ' Job Performance in Aavin , Coimbatore. *Journal of Organisation & Human Behaviour The*, 6(3), 1–10.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129–138. <https://doi.org/10.1037/a0026859>.