

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Me-Manage Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kekayaan Negara & Lelang Kanwil Banten)

Siti Nuri Nila Sari¹⁾, Wawan Prahiawan²⁾, Mahdani³⁾, Ranthy Pancasasti⁴⁾
Prodi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa ^{1,2,3,4)}
nilanuri547@gmail.com¹⁾, wawan.prahyawan@ymail.com²⁾, mahdanipidie69@gmail.com³⁾,
ranthy@untirta.ac.id⁴⁾

Abstract

The purpose of this study was to examine the ability to manage work stress on employee performance, the effect of ability to manage work stress on job satisfaction, the effect of leadership style on job satisfaction, the effect of job satisfaction on employee performance, the effect of ability to manage work stress on job satisfaction, the effect in kpkn djkn banten. The population in this study is government employees at kpkn djkn banten. And the number that will be as a sample of the entire population is 102. The results of this study indicate that there is a significant effect of ability to manage work stress on employee performance, there is a significant effect of ability to manage work stress on job satisfaction, there is a significant effect of leadership style on job satisfaction, there is a significant effect of job satisfaction on employee performance.

Keyword: Leadership Style; Work Stress; Job Satisfaction; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji kemampuan mengelola stres kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kemampuan mengelola stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kemampuan mengelola stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruhnya di kpkn djkn banten. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah di kpkn djkn banten. Dan jumlah yang akan dijadikan sampel dari seluruh populasi adalah 102. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kemampuan mengelola stres kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan dari kemampuan mengelola stres kerja pada kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Stress Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

KPKNL adalah lembaga jasa lelang milik negara dan instansi vertikal DJKN yang berada dibawah tanggung jawab langsung kepala kantor wilayah. Kantor wilayah

sendiri bertanggung jawab langsung kepada DKJN yang bernaungan dibawah menteri keuangan yang diatur dalam peraturan menteri keuangan No.17/PMK.01/2012 tentang organisasi dan tata kerja instansi vertikal direktorat jenderal kekayaan negara (DJKN). Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 102/PMK.01/2008 tanggal 11 Juli 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kanwil DJKN Banten sebagaimana Kanwil DJKN lainnya mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, bimbingan teknis, pengendalian, evaluasi dan pelaksanaan tugas di bidang kekayaan negara, piutang negara, dan lelang. (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-banten>). Wilayah kerja Kanwil DJKN Banten meliputi kota/kabupaten wilyah Provinsi Banten, terbagi dalam 3 (tiga) Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL). KPKNL di lingkungan Kanwil DJKN Banten terdiri dari: KPKNL Serang, KPKNL Tangerang I, KPKNL Tangerang II. Manajemen sangat penting bagi setiap aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Manajemen berorientasi pada proses artinya manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar kegiatan dapat lebih efektif atau tindakan dapat diambil untuk mencapai keberhasilan. Oleh karena itu, tidak ada organisasi yang akan berhasil tanpa manajemen yang baik (Toran, 2013: 165). Berdasarkan pengertian di atas, menurut saya manajemen berarti ilmu mengelola proses untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan untuk mencapai hasil dengan baik melalui kualitas kinerja yang baik. kinerja pegawai kantor kekayaan negara dan lelang kanwil DJKN Banten dikatakan menurun dilihat dari hasil perbandingan Penilaian dari tahun 2018, 2019 dan 2020 hasil nilainya cenderung menurun dan tidak meningkat secara signifikan, berikut adalah data capaian kinerja pegawai kantor kekayaan negara dan lelang kanwil DJKN Banten pada tahun 2018, 2019, 2020.

Tabel 1
Kantor Kekayaan Negara dan Lelang
Tahun 2018, 2019, dan 2020

NO	KPKNL	2018	2019	2020	TARGET
1	SERANG	89.71%	94.80%	97.12%	100.00%
2	TANGERANG I	97.30%	97.43%	99.69%	100.00%
3	TANGERANG II	97.99%	98.07%	99.35%	100.00%
	RATA-RATA	95.00%	96.77%	98.72%	100.00%

Sumber: data KPKNL 2018 - 2020

Dari gambar 1.1 1.2 dan 1.3 terdapat laporan hasil IKU dari ke tiga KPKNL, terdapat beberapa uraian IKU dengan masing-masing capaian target yang harus di capai oleh setiap seksi terkait. Dari hasil gambar di atas rata-rata mencapai target yang telah di tentukan, tetapi pada bagian laporan IKU capaian frekuensi *e-auction* belum mencapai target yang telah di tentukan. Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan capaian

kinerja frekuensi *e-auction* pada kantor kekayaan negara dan lelang serang pada tahun 2018 yaitu 89.71%, sedangkan pencapaian yang diperoleh pada tahun 2019 terjadi kenaikan sebesar 94.80%, dan pada tahun 2020 yaitu 97.12% dengan target pencapaian 100.00%. Sedangkan *kpknl* tangerang I pada tahun 2018 pencapaian yang diperoleh sebesar 97.30%, pada tahun 2019 pencapaian yang diperoleh sebesar 97.43% dan 2020 pencapaian yang diperoleh sebesar 99.69% dengan target pencapaian 100.00%. Dan *kpknl* tangerang II pada tahun 2018 pencapaian yang diperoleh sebesar 93.38%, pada tahun 2019 pencapaian yang diperoleh sebesar 97.69%, dan pada tahun 2020 sebesar 98.05%. Pada perolehan rata-rata dari ke 3 (tiga) *kpknl actual* pencapai pada tahun 2018 sebesar 95.00%, sedangkan *actual* pencapai pada tahun 2019 sebesar 96.77%, dan *actual* pencapai pada tahun 2020 sebesar 98.72% dari target pencapaian 100.00%. jadi dapat disimpulkan dari ke 3 (tiga) *kpknl* dibawah naungan kanwil djkn banten yaitu terjadinya ketidak tercapaian target kiner yang di sebabkan oleh penurunan kinerja pegawai. Terjadinya penurunan kinerja pegawai untuk mencapai target disebabkan oleh beberapa faktor. Diantaranya adanya kesenjangan antara pemimpin, kurangnya SDM yang unggul dalam bidang tertentu, banyaknya stress kerja yang diterima oleh pegawai, dan lain sebagainya. Dari semua faktor yang bisa menyebabkan penurunan kinerja pegawai harus dijadikan evaluasi sehingga pada periode berikutnya tidak terjadi penurunan capaian target kinerja.

Ahmad & Manzoor (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dianggap sebagai praktik sumber daya manusia utama dan paling penting di setiap organisasi karena merupakan kunci dimana organisasi dapat mencapai tujuan akhir mereka dan mereka hanya dapat mencapai produktivitas dan efisiensi melalui kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karna itu, sumber daya manusia didalam organisasi di harapkan tidak terlalu memiliki stress kerja yang tinggi untuk mendukung kinerjanya.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam organisasi, karena kinerja karyawan yang baik akan membawa organisasi menuju kesuksesan (Muchhal, 2014). Kinerja pegawai adalah seseorang pegawai yang sudah melakukan, melaksanakan peranan serta tanggungjawab untuk membagikan partisipasi pada penciptaan sesuatu benda ataupun pelayanan ataupun buat tugas- tugas administratif (Robbins & Judge, 2019: 396). Performance ialah hasil kegiatan yang digapai dengan cara perseorangan ataupun dengan cara kelompok, yang berarti kalau kemampuan itu merupakan hasil ahir untuk didapat dengan cara perorangan ataupun peregu (Sinambela, 2019: 481). Adapula menurut (Prahiawan et al., 2014) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawan yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan oraganisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya, karena setiap perusahaan selalu melakukan yang terbaik untuk membangun kinerja karyawannya guna mencapai target yang telah di tuju. Kultur organisasi yang tumbuh dan dirawat dengan baik akan menimbulkan kebiasaan organisasi yang lebih baik. Disisi

lain, keahlian kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas karyawan sangat mempengaruhi untuk kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas secara keseluruhan atau dalam kurun waktu tertentu sesuai standar yang telah ditetapkan dan disepakati (Sari & Hadijah, 2016). Kinerja dapat di definisikan dalam istilah umum hasil dari suatu proses pekerjaan (Smith, 2016; Ramon, 2019).

Berikut ini indicator kinerja pegawai menurut (Bernadin & Russel, 2005; Ricardianto, 2018) menguraikan pendapatnya bahwa, indicator-indikator buat mengukur kemampuan *employee performance* yakni: Kualitas (*Quality*) ialah tingkatan dimana cara ataupun hasil dari penanganan sesuatu aktivitas mendekati sempurna. Kuantitas (*Quantity*) ialah penciptaan yang diperoleh bisa diarahkan dalam dasar rupiah, jumlah bagian, ataupun jumlah daur aktivitas yang dituntaskan. Ketepatan Waktu (*Timeliness*) ialah dimana aktivitas itu bisa dituntaskan, ataupun sesuatu hasil penciptaan bisa digapai, pada pemulaan durasi yang diresmikan berbarengan koordinasi kepada hasil barang dan jasa yang lain serta mengoptimalkan durasi yang ada buat kegiatan- kegiatan lain.

Efektifitas Biaya (*Cos Efectifeness*) ialah kadar dimana manajemen perusahaan, semacam orang, finansial, teknologi materi dasar bisa dioptimalkan dalam maksud buat mendapat profit yang sama besar ataupun kurangi kehilangan yang mancuat dari tiap bagian ataupun ilustrasi pemakaian dari sesuatu sumber daya manusia yang ada.

Gaya Kepemimpinan

Kalsoom *et al.*, (2018) menguraikan pendapatnya jika, kepemimpinan merupakan cara buat pengaruhi kegiatan golongan yang diatur buat menggapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan sesuatu cara berikan maksud pada kerjasama serta diperoleh dengan keinginan buat mengetuai dalam menggapai tujuan. Kepemimpinan merupakan keahlian pengaruhi orang lain supaya ingin berkolaborasi dalam menggapai tujuan yang diresmikan (Asrar-ul- haq & Kuchinke, 2016). (Rivai, 2006; Siswanto & Hamid, 2017) Mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai". Menurut Wijayanto (2012) memaparkan tentang gaya kepemimpinan struktur awal atau struktur terarah, Struktur adalah sejenis pemimpin yang dapat dengan jelas mendefinisikan peran pemimpin dan karyawan Masing-masing memahami dan membentuk mekanisme komunikasi formal.

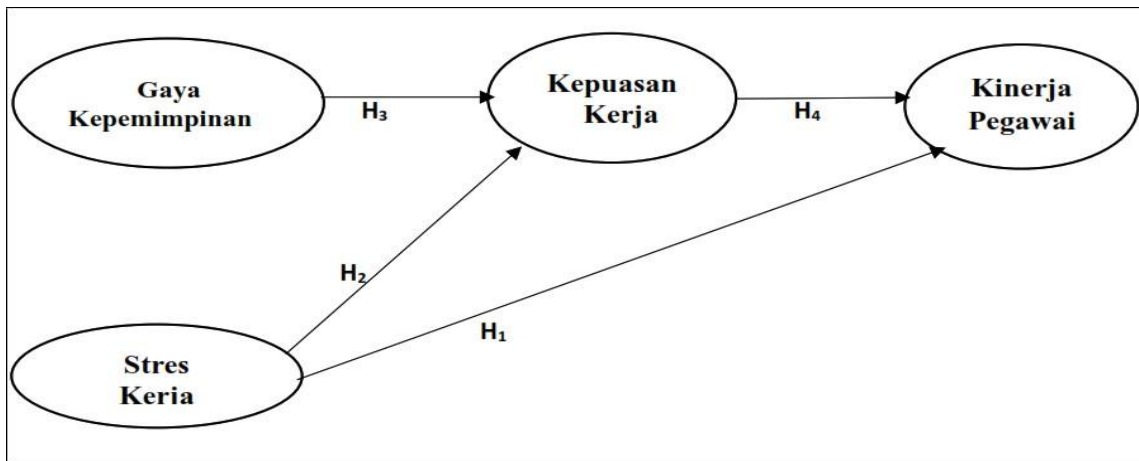
Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai tanggapan terhadap situasi eksternal, yang dapat menyebabkan kelainan fisik, mental, dan perilaku di antara anggota organisasi. (Luthan, 2006 dalam Harrisma & Witjaksono, 2013). Sedangkan menurut (Handoko, 2011 dalam Sulistiyani *et al.*, 2017) Stres kerja adalah Keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Terlalu banyak stres dapat mengancam keahlian seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya, karyawan mengalami berbagai gejala stres yang dapat mengganggu kinerja kerjanya.

Stres kerja dapat merujuk pada apa saja mulai dari peran kerja, hingga peristiwa traumatis yang lebih akut seperti mengamati kematian rekan kerja Jek (1998); (Rosen *et al.*, 2010). Stres kerja merupakan gejala atau perasaan yang mungkin muncul pada pekerja dan dapat berdampak pada perusahaan, yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaudhry, 2012 dalam Yanthi & Piartini, 2016). Tekanan kerja yang meningkat dapat memicu keinginan karyawan untuk keluar (Chandio *et al.*, 2013 dalam Yanthi & Piartini, 2016). Karena produktivitas yang turun, karyawan yang sakit dan waktu yang terbuang percuma, tekanan kerja akan menimbulkan banyak biaya (Kouloubandi, 2012 dalam Han & Netra, 2014). Indikator untuk mengukur stress kerja menurut (Mangkunegara, 2008 dalam Tunjungsari, 2011) Menyebutkan bahwa indikator stres kerja meliputi konflik kerja, perbedaan pandangan antar karyawan dan pimpinan sehingga menimbulkan karyawan menjadi frustrasi dalam bekerja, kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak baik, dan waktu kerja yang sangat mendesak. Menurut (Robbins 2006 dalam Amalia *et al.*, 2016) Indikator dari stres kerja yaitu: 1) Kebutuhan pekerjaan adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan orang, seperti kondisi kerja, tata letak peralatan kerja. 2) Tuntutan peran, terkait dengan tekanan pada orang berdasarkan peran tertentu yang didapat dari tempat kerja. 3) Persyaratan hubungan interpersonal adalah beban yang dibawa oleh karyawan lain. 4) Susunan organisasi, gambar instansi yang mempunyai struktur organisasi tidak jelas, ketidakjelasan posisi, kedudukan, kekuasaan dan tanggung jawab.

Kepuasan Kerja

Kepuasan didefinisikan sebagai sejauh mana orang menyukai (kepuasan) atau tidak menyukai (ketidakpuasan) pekerjaan mereka atau sebagai keadaan pikiran yang di tentukan oleh sejauhmana orang memandang kebutuhannya terkait pekerjaannya untuk dipenuhi (Troesch & Bauer, 2017) Kepuasan kerja dapat melindungi karyawan penyebab stres kerja (Hoboubi *et al.*, 2017). Kepuasan kerja diakui sebagai penyebab kuat dari pergantian atau niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan yang dengan demikian dapat mempengaruhi kualitas, stabilitas, dan konsistensi layanan (Y. Chung & Chun, 2015). Kepuasan kerja merupakan respon efektif karyawan terhadap karyawan terhadap pekerjaannya yang ditentukan dengan membandingkan hasil kerja aktual dengan hasil yang diharapkan karyawan (Chung *et al.*, 2017). Kepuasan kerja karyawan adalah pemenuhan, gratifikasi, dan kesenangan yang datang dari pekerjaan itu sendiri (Asegid *et al.*, 2014). Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam kesuksesan. Faktor yang meningkatkan efisiensi serta kepuasan pribadi (Abdolshah *et al.*, 2018) Menurut Fisher *et al.* (1931) kepuasan kerja merupakan faktor internal dan dapat dianggap sebagai emosional adaptasi dengan pekerjaan dan kondisi kerja. Jadi jika pekerjaan itu menyenangkan buat seseorang, mereka akan puas dengan pekerjaan mereka sendiri. Kepuasan kerja ditentukan oleh adaptasi penuh harapan dan ekspektasi dengan kemajuan individu, sedangkan ketidakpuasan ditentukan atau disebabkan oleh kegagalan dalam memenuhi harapan (Abdolshah *et al.*, 2018).



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Semakin efektif kemampuan manage stres kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.
- H2: Semakin efektif kemampuan manage stres kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawai.
- H3: Semakin efektif pemimpin yang memiliki tingkat pengambilan keputusan yang tepat maka semakin meningkat kepuasan pegawai.
- H4: Semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah survey, Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian. Kuesioner merupakan tabel yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur standar. Saat melakukan investigasi peneliti tidak memanipulasi kondisi penelitian (Hernawati, 2017). Penelitian di lakukan pada Kantor Kekayaan Negara dan Lelang Kanwil DJKN Banten. KPKNL Serang mempunyai 34 (tiga puluh empat) pegawai, KPKNL Tangerang I mempunyai 31 pegawai, dan KPKNL Tangerang II mempunya 37 pegawai, sehingga total keseluruhan menjadi 102 pegawai.

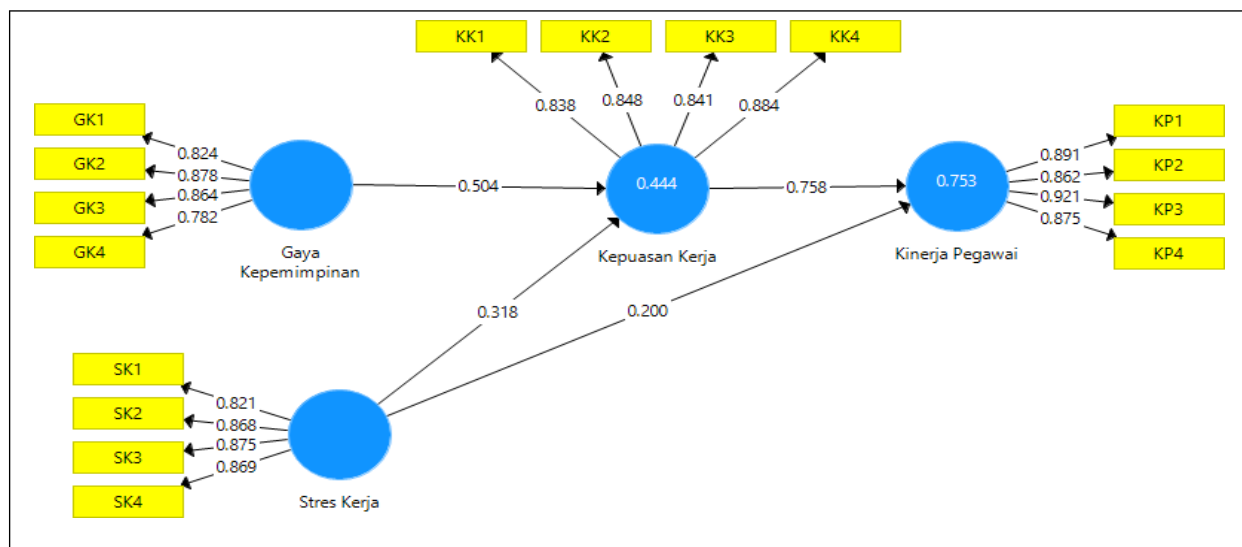
Populasi ialah kombinasi dari semua bagian yang berupa kejadian, perihal ataupun orang yang mempunyai karakter yang seragam yang jadi pusat kepedulian seorang pengamat sebab itu ditatap selaku seluruh studi (Ferdinand. A, 2014: 171). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) dalah salah satu kantor operasional dari unit eselon I direktorat jenderal kekayaan negara (djkn) di bawah koordinasi kantor wilayah djkn banten. Wilayah kerja kanwil djkn banten meliputi kota/kabupaten wilyah provinsi banten, terbagi dalam 3 (tiga) kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) terdiri dari: kpknl serang, kpknl tangerang I, kpknl tangerang II. sebesar 102 pegawai. Dengan

masing-masing pegawai dari kpknl serang sebanyak 34 pegawai, kpknl tangerang I sebanyak 31 pegawai, dan kpknl tangerang II sebanyak 37 Pegawai. *Sample* merupakan beberapa dari populasi yang tersaring serta wakili sebagian dari populasi itu (Yusuf. A. M, 2017: 150). Dengan mempelajari sample, seseorang periset bisa menarik kesimpulan yang bisa digeneralisasi buat semua populasinya (Ferdinand. A, 2014: 171).

Metode sampling yang dipakai dalam riset ini merupakan sensus atau sampling keseluruhan. Sensus ataupun sampling keseluruhan merupakan metode pengumpulan sampel dimana semua personel populasi dijadikan sample seluruhnya (Sugiono, 2019: 134). Sehingga sampel yang digunakan adalah sebesar 102 Pegawai Kantor Kekayaan Negara dan Lelang Serang, Tangerang I, dan Tangerang II.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan uji hipotesis maka perlu dilakukan uji validitas untuk memperlihatkan seberapa baik sebuah teknik instrumen atau proses mengukur atas suatu konsep. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *convergent validity* dan *discriminant validity*. Uji validitas ini digunakan untuk menguji alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu mengukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Outer Model Penelitian

Berdasarkan Gambar 2 di atas bahwa semua variabel dari tiap-tiap indikator > 0.70 sehingga dapat memenuhi kriteria validitas. Menurut (Ghozali & Latan., 2015: 74) indikator dinyatakan valid jika masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* > 0.70. Selain melihat nilai dari *loading factor*, *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.50 (Ghozali & Latan., 2015: 74). Pada model ini nilai AVE masing-masing variabel berada di atas 0.50 seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
Gaya Kepemimpinan	0.702
Kepuasan Kerja	0.728
Kinerja	0.787
Stres Kerja	0.737

Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1, karena tidak adanya permasalahan pada *convergent validity* maka akan dilakukan uji *discriminant validity*. *Discriminant validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran (manifest variabel) dari suatu konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Untuk mengetahui nilai *discriminant validity* yaitu dengan cara melihat akar kuadrat *AVE*. Nilai yang diharapkan akar kuadrat lebih tinggi daripada nilai korelasi dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Square Root of Variance Extracted (AVE)

Variabel	(GK)	(KK)	(KP)	(SK)
Gaya Kepemimpinan (GK)	0.838			
Kepuasan Kerja (KK)	0.593	0.853		
Kinerja Pegawai (KP)	0.590	0.849	0.887	
Stres Kerja (SK)	0.278	0.458	0.547	0.858

Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2 di atas maka dapat dikatakan bahwa akar kuadrat *AVE* pada seluruh konstruk lebih besar daripada korelasi antar variabel tersebut dengan variabel lainnya. Nilai akar kuadrat *AVE* dan nilai di bawahnya adalah nilai korelasi antar konstruk. Jadi terlihat bahwa nilai akar kuadrat *AVE* lebih tinggi daripada nilai korelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini adalah valid karena telah memenuhi *discriminant validity*.

Tabel 3. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan (GK)	0.858	0.904
Kepuasan Kerja (KK)	0.875	0.914
Kinerja Pegawai (KP)	0.910	0.937
Stres Kerja (SK)	0.881	0.918

Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah 2021

Setelah melakukan uji validitas maka selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan

instrument dalam mengukur variabel. Untuk mengukur reliabilitas variabel dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *crombach's alpha* dan *composite reliability* atau yang sering disebut *Dillon Goldstein's Rule of Thumb* yang bisa digunakan untuk menilai reliabilitas variabel yaitu di atas 0.70 (Ghozali, I & Latan, H, 2015: 75 - 77).

Berdasarkan Tabel 3 di atas hasil uji reliabilitas terlihat bahwa *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari seluruh variabel memiliki nilai di atas 0.70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

Setelah model penelitian lolos uji pengukuran, maka perlu dilakukan pengujian lanjut yaitu *inner model* untuk mengetahui besarnya hubungan (keterikatan) antar variabel yang dinyatakan dalam hipotesis. Pengujian *inner model* atau model structural yang pertama dilakukan yaitu dengan melihat nilai *R-Square* tersaji pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (KK)	0.444	0.433
Kinerja Pegawai (KP)	0.753	0.748

Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah 2021

Menurut (Hair *et al.*, 2011; Ghozali & Latan, 2015: 81) meguraikan bahwa dalam pengukuran *R-Square* terdapat tiga kategori yaitu kuat (0.75), sedang (0.50) dan lemah (0.25). Dari tabel 4.15 di atas nilai *R-Square* pada variabel Kepuasan 0.444 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori sedang. Hasil ini berarti Kepuasan Pegawai dipengaruhi sebesar 44.4% oleh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja. Nilai *R-Square* variabel kinerja 0.753 yang berarti dalam kategori kuat. Hasil ini berarti kinerja dipengaruhi sebesar 75.3%.

Tabel 5. Hasil Uji *Bootstrapping Direct Effect*

Hipotesis	Hubungan Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
H ₁	Kemampuan Memanage Stres Kerja → Kinerja	0.200	2.972	0.003
H ₂	Kemampuan Memanage Stres Kerja → Kepuasan Kerja	0.318	2.758	0.006
H ₃	Gaya Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0.504	4.646	0.000
H ₄	Kepuasa Kerja → Kinerja	0.758	14.393	0.000

Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah 2021

Pengujian hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat perolehan nilai *T Statistic* dan *P Values*. Untuk nilai *T Statistic* dan *P Values* dalam *SmartPLS* dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Hasil hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T*

Statistic > *T* tabel (1.960) atau *P values* < 0.05. Berdasarkan Tabel 5 di atas hasil uji *Bootstrapping* dengan *SmartPLS 3.29* dapat dijelaskan diantaranya adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: hasil penelitian ini kemampuan memanage stre kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* dengan *SmartPLS 3.29*, pengaruh kemampuan memanage stres kerja terhadap kinerja perolehan nilai *T statistic* sebesar 2.972 > dari *T* tabel (1.960) dan *P values* (0.003) < sig (0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa kemampuan memanage stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin efektif kemampuan memanage kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Hipotesis 2: hasil penelitian ini kemampuan memanage stre kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pengaruh *training* terhadap *employe performance* perolehan nilai *T statistic* sebesar 2.758 > dari *T* tabel (1.960) dan *P values* (0.006) < sig (0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa kemampuan memanage stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin efektif kemampuan memanage stres kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja.

Hipotesis 3: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai perolehan nilai *T statistic* sebesar 4.646 > dari *T* tabel (1.960) dan *P values* (0.000) < sig (0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Semakin efektif pemimpin yang memiliki tingkat pengambilan keputusan yang tepat maka semakin meningkat perilaku kepuasan pegawai.

Hipotesis 4: Kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja perolehan nilai *T statistic* sebesar 14.393 > dari *T* tabel (1.960) dan *P values* (0.000) < sig (0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji *Bootstrapping Indirect Effect*

Hubungan Pengaruh Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
Kemampuan Memanage Stres Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.241	2.787	0.006
Gaya Kepemimpinan → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.382	4.261	0.000

Sumber: Output *SmartPLS 3.29* diolah 2021

Adapun untuk membuktikan apakah kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* yang memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan manage stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain mediasi terkait bagaimana variabel eksogen (Gaya kepemimpinan dan Kemampuan manage stres kerja) dapat mempengaruhi variabel endogen (Kinerja). Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa terdapat dua hubungan yang menyatakan ada tidaknya pengaruh tidak langsung antar variabel dapat dijelaskan diantaranya adalah sebagai berikut: Mediasi 1: hubungan pengaruh tidak langsung kemampuan manage stres kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja diperoleh nilai *coefficient intervals original sample* sebesar 0.241 dengan nilai *T statistic* 2.787 > *T tabel* 1.960 dan *P values* 0.006 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh kemampuan manage stres kerja terhadap kinerja pegawai. Mediasi 2: hubungan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja diperoleh nilai *coefficient intervals original sample* sebesar 0.382 dengan nilai *T statistic* 4.261 < *T tabel* 1.960 dan *P values* 0.000 > 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini telah menjelaskan bahwa kemampuan manage stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kpknl kanwil djkn banten, hal tersebut dilihat dari nilai *Original Sampel* sebesar 0,200 yang berarti variabel kemampuan manage stress kerja memiliki pengaruh langsung sebesar 20% terhadap kinerja karyawan, selain itu nilai *T Statistic* sebesar 2.972 dari *T tabel* (1.960) dan *P values* (0.003) < sig (0.05). hal tersebut berarti semakin efisien kemampuan manage stress kerja yang dilakukan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kemampuan manage stress kerja juga memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada kantor kekayaan negara dan lelang kanwil djkn banten, hal tersebut dilihat dari nilai *Original Sampel* sebesar 0,318 yang berarti variabel kemampuan manage stress kerja memiliki pengaruh langsung sebesar 31.8% terhadap Kepuasan Kerja, selain itu nilai *T Statistic* sebesar 2.758 dari *T tabel* (1.960) dan *P values* (0.006) < sig (0.05). hal tersebut berarti semakin efisien kemampuan manage stress kerja yang dilakukan pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kekayaan negara dan lelang kanwil djkn banten, hal tersebut dilihat dari nilai *Original Sampel* sebesar 0,504 yang berarti variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung sebesar 50.4% terhadap Kinerja Karyawan, selain itu nilai *T Statistic* sebesar 4.646 *T tabel* (1.960) dan *P values* (0.000) < sig (0.05). hal tersebut berarti semakin efektif pemimpin yang memiliki tingkat pengambilan keputusan yang tepat maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kekayaan negara dan lelang kanwil djkn banten, hal tersebut dilihat dari nilai *Original Sampel* sebesar 0.758 yang berarti variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung

sebesar 75.8% terhadap kinerja pegawai, selain itu nilai T Statistic sebesar 4.646 dari T tabel (1.960) dan P values (0.000) < sig (0.05). hal tersebut berarti semakin meningkat tingkat kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdolshah, M., Khatibi, S. A. M., & Moghimi, M. (2018). Factors Influencing Job Satisfaction of Banking Sector Employees: (The case study: Asgariyeh and MehrIran Banks in Qazvin and Alborz, Iran). *Journal of Central Banking Theory and Practice*, 7(1), 207–222.
- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 380–394.
- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 121–130.
- Asegid, A., Belachew, T., & Yimam, E. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Anticipated Turnover among Nurses in Sidama Zone Public Health Facilities, South Ethiopia. *Nursing Research and Practice*, 2014, 1–26.
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89–97.
- Chung, Y., & Chun, J. (2015). Workplace stress and job satisfaction among child protective service workers in South Korea: Focusing on the buffering effects of protective factors. *Children and Youth Services Review*, 57, 134–140.
- Ferdinand. A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Edisi 5). Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali. I & Latan. H. (2015). *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro Semarang.
- Han, C., & Netra, I. G. S. K. (2014). Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(8), 248373.
- Harrisma, O. W., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650–662.
- Hernawati, S. (2017). *Metodologi Penelitian dalam Bidang Kesehatan Kuantitatif & Kualitatif* (C. Dr. Heru Santoso Wahito Nugroho, M.M.Kes. (ed.); 1st ed.). Forum Ilmiah Kesehatan (FORIKES) 2017.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71.

- Muchhal, D. S. (2014). HR Practices and Job Performance. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(4), 55–61.
- Prahiawan, W., Simbolon, N., Manajemen, J., Ekonomi, F., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2014). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 35–41.
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Rosen, C. C., Chang, C. H., Djurdjevic, E., & Eatough, E. (2010). Occupational stressors and job performance: An updated review and recommendations. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 8, 1–60.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204.
- Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(1), 189–198.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sulistiyani, M., Widiyana, M. E., & Sutopo. (2017). Pengaruh Stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.Wonoayu Sidoarjo. *Manajemen Branchmark*, 3(3), 335–347.
- Troesch, L. M., & Bauer, C. E. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 67, 389–398.
- Tunjungsari, P. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. 1(1), 1–14.
- Yanthi, N. M. R. C. K., & Piartini, P. S. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Puri Saron Seminyak. *Manajemen Unud*, 5(10), 250500.
- Yusuf. A. M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Kencana