

TUGAS AKHIR
PENGARUH EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR
DINAS PERIZINAN DAN PENANAMAN MODAL
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA



Di Susun Oleh :
Febrina T D Manu
19001573

PROGRAM STUDI DIPLOMA TIGA MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU BISNIS KUMALA NUSA
YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Efikasi Diri dan Stres kerja Terhadap Kinerja
karyawan di kantor DPPM Yogyakarta.
Nama : Febrina T D Manu
Nim : 19001573
Program Studi : Diploma Tiga Manajemen

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir
Program Studi Diploma Tiga Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala
Nusa Yogyakarta Pada :

Hari : Sabtu
Tanggal : 06 Juli 2022.

Mengetahui
Dosen Pembimbing



Endang Hariningsih, S.E., MSc.
NIK. 10600105

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DPPM DIY

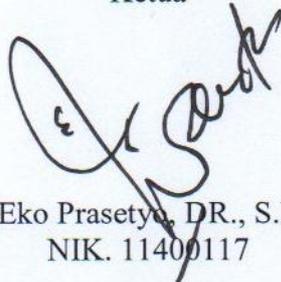
Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Diploma Tiga Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa. Disetujui dan disahkan Pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 13 Juli 2022

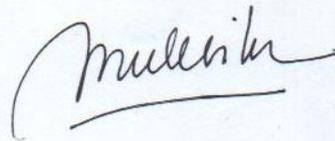
Tim Penguji

Ketua



Wahyu Eko Prasetyo, DR., S.H., M.M.
NIK. 11400117

Anggota

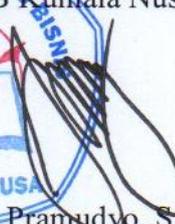


Mukti Murtini, S.SN., M.M.
NIK. 12200206

Mengetahui

Ketua STIB Kumala Nusa Yogyakarta




Anung Pramudyo, S.E., M.M.
NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Febrina T D Manu

Nim : 19001573

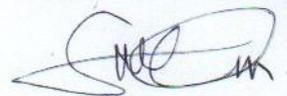
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Efikasi Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan di kantor DPPM DIY.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini ,merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah ditebitkan oleh pihak manapun kecuali referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian maupun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum maka saya bersedia dituntut secara hukum.

Yogyakarta, 18 Juli 2022

Yang membuat pernyataan



Febrina T D Manu

MOTTO

*(Dengan menyebut nama Tuhan yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang)
“maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”*

“ Teruslah mencoba. Jika kamu belum meraih kesuksesan,
jangan pernah berhenti untuk terus mencoba”.

“sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu”

“The whole purpose of education is to turn mirrors into windows.”

Artinya “Tujuan dari pendidikan adalah mengganti kaca menjadi jendela”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas penyertaannya, sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu dengan rasa bangga dan bahagia saya ucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas penyertaan, tuntunan dan kesehatan yang diberikan selama saya mengerjakan Tugas Akhir.
2. Terimakasih kepada kedua orang tua, Bapak Yulius Manu dan Ibu Yunia Manu/Tlaan yang selalu memberikan doa, dukungan, serta semangat dan yang selalu mendampingi saya dalam suka maupun duka. Semoga dengan ini menjadi langkah awal untuk kebahagiaan kedua orang tua saya. Terimakasih banyak untuk segalanya.
3. Terimakasih untuk Bapak kici Melkior Manu dan Sekeluarga, yang sudah membantu saya hingga saya bisa sampai di tahap ini.
4. Terimakasih untuk Bapak Ani Daniel Tafuab dan Mama Ani Maria Fransiska Muni, yang selalu memberikan supotr dan semangat.
5. Terimakasih untuk saudara-saudaraku dan kaka iparku tesayang Kaka Omar Manu, Fitri keffy, Yeshy Manu, Atika Tafuab, Yohan Tafuab, dan Jois Muni yang selama ini menjadi pendukung yang luar biasa bagi saya sehingga saya sampai di titik ini.
6. Terimakasih untuk Bapak Pendeta Trianus Lalang (Alm) dan Sekeluarga, yang selalu mendukung saya dalam menyelesaikan pendidikan ini.
7. Terimakasih untuk Bapak Yakob Metboki dan Sekeluarga, yang selalu mendukung saya dalam menyelesaikan pendidikan ini.
8. Terimakasih untuk Dosen Pembimbing saya Ibu Endang Hariningsih, S.E., MSc. Yang sudah membimbing saya selama ini.
9. Terimakasih untuk kantor Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY yang sudah mau menerima saya untuk penelitian Tugas Akhir.

10. Terimakasih untuk para sahabat-sahabat saya Ayu Oematan, Delila Tino, Mesti Sanam, Anita Tonda, Feby Mauboi, Sandri Lakfanu yang selalu mendukung saya dalam mengerjakan Tugas Akhir ini.
11. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang telah membantu saya selama Praktek Kerja Lapangan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir saya dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor DPPM DIY”**. Sesuai dengan waktu yang di tentukan.

Tidak lupa juga saya mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang sudah membantu saya selama mengerjakan Tugas Akhir ini. Tugas Akhir ini dikerjakan guna memenuhi persyaratan/ untuk lulus dari STIB Kumala Nusa Yogyakarta sekaligus untuk bahan acuan dan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Saya menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun, sangat saya harapkan dari Bapak/Ibu Dosen untuk dapat memakluminya serta memberi masukan agar kedepannya jauh lebih baik. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Dalam penyelesaian Tugas Akhir (TA) ini penulis tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa.
2. Ibu Endang Hariningsih, S.E., MSc. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir (TA).
3. Seluruh pegawai kantor Dinas perizinan dan Penanaman Modal DIY.
4. Seluruh jajaran Dosen dan Staff karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa yang telah memberi berbagai ilmu pengetahuan kepada saya.
5. Kedua orangtua tercinta dan adik, kaka saya yang telah memberikan doa dan suport selama ini baik secara material maupun moral.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
HALAMAN PERNYATAAN	IV
MOTTO	V
HALAMAN PERSEMBAHAN	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI	VIII
DAFTAR TABEL	IX
DAFTAR GAMBAR	X
ABSTRAK	XII
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Efikasi Diri.....	8
1. Pengertian Efikasi Diri.....	8
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri.....	9
3. Dimensi dan indikator Efikasi Diri	10
B. Stres Kerja.....	13
1. Pengertian Stress Kerja	13
2. Gejala stres kerja.....	14
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja.....	16
4. Dimensi dan indikator Stres Kerja	18
C. Kinerja Karyawan	19
1. Pengertian Kinerja Karyawan	19
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
3. Dimensi dan indikator Kinerja Karyawan	22

D. Kerangka Berfikir.	24
E. Penelitian Terdahulu.	25
F. Hipotesis Penelitian.	26
BAB III. METODE PENELITIAN.	27
A. Populasi dan sampel.	27
1. Populasi.	27
2. Sampel.	27
B. Teknik Pengambilan Sampel.	27
C. Jenis Data.	28
1. Data Primer.	28
2. Data Sekunder.	28
D. Teknik Pengumpulan Data.	28
1. Kuesioner.	28
2. Studi Pustaka.	28
E. Definisi Operasional.	29
1. Variabel Independen.	29
2. Variabel Dependen.	30
F. Uji Kualitas Instrumen.	31
1. Uji Validitas.	31
2. Uji Reliabilitas.	32
G. Analisis Data.	32
1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.	32
2. Uji Korelasi.	33
3. Uji Hipotesis.	34
4. Uji Koefisiensi Determinasi.	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.	37
A. Hasil Penelitian.	37
1. Karakteristik Responden.	36
2. Hasil Uji Kualitas Instrumen.	41
3. Analisis Data dan Uji Hipotesis.	45
B. Pembahasan.	49

BAB V. PENUTUP.....	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	53
Lampiran-Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.

Tabel 3.1 Tabel Skala Likert.

Tabel 3.2 Definisi Operasional.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Efikasi Diri (X1).

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Stres Kerja (X2).

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas .

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner

Lampiran II : Tabulasi data karakteristik Responden

Lampiran III : Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran IV : Output Distribusi Frekuensi Data Responden

Lampiran V : Output Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran VI : Output Analisis Data (Regresi Linear Berganda)

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 30 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian dinyatakan bahwa Efikasi Diri dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : efikasi diri, stres kerja dan kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi seperti sekarang ini satu hal yang dijadikan tolak ukur keberhasilan perusahaan adalah kualitas manusia dalam bekerja, hal ini didukung oleh pendapat Leavitt (2006) yang menyatakan bahwa salah satu yang berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan adalah karyawan yang berkualitas. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut saja, dengan demikian, perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga memikirkan apa kebutuhan telah terpenuhi.

Sumber daya manusia juga sangat menentukan keberhasilan perusahaan, dengan kata lain, mutu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manusia dengan perilakunya, membentuk struktur organisasi, memanfaatkan teknologi, mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan organisasi, dan akhirnya memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan. Penelitian mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang kronis seperti jadwal kerja yang ketat, beban kerja yang terlalu tinggi, tuntutan kerja yang tinggi, tugas-tugas yang menekan, kemampuan diri yang kurang, dan konflik interpersonal, maka hal ini dapat menyebabkan stres (Luthans, 2005).

Efikasi diri menunjukkan besarnya keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatasi keadaan yang menekan. Menurut Irwansyah (2018) menyatakan bahwa : “Efikasi diri adalah pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan –tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tetentu”. Sedangkan menurut Helmi dan Elita (2017) menyatakan bahwa : “ Efikasi diri adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tugas yang akan datang, yang tidak jelas, dan tidak dapat diperkirakan, tetapi ada harapan positif bahwa mereka akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik”.

Stres kerja adalah suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja seseorang baik secara fisik maupun psikologis (Rohman, 2004). Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap seseorang, tetapi juga terhadap organisasi dan industri. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Aspek intrinsik dalam pekerjaan yang berkaitan dengan stres kerja salah satunya yaitu kemampuan diri (Munandar, 2001). Selain itu terdapat pula aspek intrinsik yang lain seperti tuntutan tugas, beban kerja, beban kerja berlebih dan beban kerja telalu sedikit merupakan pembangkit stres, timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang telalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tetentu dan apabila

seseorang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja (Thomas, 2000).

Stres kerja yang berkepanjangan dapat memperburuk kondisi emosional, fisik, dan mental karyawan, yang kemudian dapat melelahkan fisik dan mental karena terkurasnya energi untuk menghadapi situasi yang kompleks dengan intensitas kerja yang tinggi sehingga dapat menyebabkan munculnya stres kerja pada karyawan. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakseleraan antara seseorang dengan lingkungannya. Menurut Robbins dan Judge yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (2017), menyatakan bahwa stres kerja merupakan “sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu diharapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang”.

Menurut Mangkunegara (2017) memberikan definisi bahwa “ stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya”. Sedangkan menurut Siagian (2017) menjelaskan: “ Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang

beinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya”.

Sesuai hasil penelitian terdahulu menerangkan pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan akan memberikan dampak jangka panjang terhadap mental karyawan yang mempengaruhi tingkat kesiapan untuk berubah (Holt et al, 2007).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menerangkan pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemaarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal (Hasibuan, 2012, Mauli, 2012 dan Nur, 2013).

Penelitian ini akan menggunakan variabel efikasi diri sebagai prediktor (variabel bebas) untuk mengukur stres kerja yang dialami oleh karyawan dengan beberapa pertimbangan, antara lain: (1) penelitian tentang efikasi diri dan stres kerja pada karyawan yang masih relevan hingga saat ini (2) efikasi diri merupakan variabel yang sangat erat berkaitan dengan tugas-tugas yang dijalankan oleh karyawan, efikasi diri merupakan variabel yang diharapkan ada dari dalam diri karyawan karena sangat penting untuk meningkatkan kepercayaan diri dari karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas-tugas yang harus dijalankan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di kantor DPPM DIY”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY?
3. Apakah Efikasi Diri dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Efikasi Diri dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Kantor Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif bagi Kantor Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Yogyakarta mengenai pentingnya penanganan efikasi diri dan stres kerja yang baik.

2. Bagi Penulis

a. Meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang lebih aplikatif dan kemampuan material di bidang manajemen tekhususnya dalam bidang logistik.

b. Untuk menambah pengetahuan, wawasan, keterampilan, dan pengalaman tentang pengaruh efikasi diri dan stres kerja di kantor Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY.

c. Untuk mempraktekan secara langsung ilmu atau teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan sehingga penulis dapat membekali dan mempersiapkan diri untuk menghadapi tanggung jawab di dunia kerja.

3. Bagi Mahasiswa STIB Kumala Nusa

a. Dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Mempererat kerja sama antara STIB Kumala Nusa dengan kantor DPPM DIY.

c. Menambah bahan bacaan bagi perpustakaan kampus dan sebagai acuan pembelajaran mahasiswa.

- d. Untuk memberi gambaran atau wacana kepada pembaca tentang pengaruh efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor DPPM DIY.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan diri yang memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri atau kepercayaan diri terhadap tindakan yang dilakukan. Menurut Puspitaningsih (2018), mengemukakan bahwa : “Efikasi diri merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi”.

Menurut Bandura efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan (Baron & Byrne, 2004). Bandura juga menambahkan bahwa efikasi diri merupakan hasil dari proses kognitif yang terjadi pada diri individu. Efikasi diri adalah evaluasi individu tentang kemampuan atau kompetensinya untuk mengerjakan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi tantangan.

2. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Efikasi diri dapat diperoleh, diubah ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi beberapa faktor. Menurut Puspitaningsih (2018) ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi efikasi diri diantaranya :

a. Pengalaman keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam efikasi, karena hal tersebut memberikan bukti secara otentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan efikasi diri tersebut, sedangkan kegagalan menurunkan efikasi diri. Keberhasilan menghasilkan kekuatan dan kepercayaan diri.

b. Pengalaman orang lain (*Victorious Experience or Modelling*)

Individu tidak dapat hanya mengandalkan pengalaman keberhasilan sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka. Penilaian efikasi merupakan bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan. Modelling merupakan cara lain yang efektif untuk menunjukkan efikasi individu. Kemampuan individu dinilai dari aktifitas yang dihasilkan dengan indikator memuaskan.

c. Persuasi variabel (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal sebagai sarana untuk memperkuat keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai

tujuan. Individu yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menguasai tugas-tugas yang diberikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya.

d. Keadaan Fisiologis dan Efektif (*Physiological and Affective State*)

Informasi kemampuan individu sebagian besar didapatkan dari somatic yang diteruskan ke fisiologis dan efektif. Indikator somatic individu sangat relevan dalam kesehatan fisik, fungsi kesehatan dan stres. *Treatment* yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan yang dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerja. Stres dapat mengurangi efikasi diri pada diri individu, jika tingkat stres individu rendah maka efikasi diri tinggi sebaliknya jika stres tinggi maka efikasi diri pada diri individu akan rendah.

3. Dimensi dan Indikator Efikasi Diri

Efikasi diri dibedakan atas tiga dimensi yaitu, level, strength dan generality. Menurut Puspitaningsih (2018), berikut ini adalah dimensi dari efikasi diri :

a. Dimensi Level (tingkat kesulitan tugas)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada

tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

b. Dimensi Strength (derajat keyakinan atau pengharapan)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan

individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku Tertentu.

c. Dimensi Generality (luas bidang perilaku)

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Berdasarkan 3 dimensi dari efikasi diri Puspitaningsih (2018), merumuskan beberapa indikator efikasi diri yaitu :

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- 2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- 3) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Adanya usaha yang keras, gigih dan tekun dari individu

untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala yang dimiliki.

- 4) Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu yang mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan, individu tersebut mempunyai efikasi diri yang tinggi.
- 5) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

B. Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang di seluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat intenal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018). Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, berfikir, dan kondisi seseorang. Sementara itu, Sinambela Greenbreg &

Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetio, 2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa tebebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

1. Gejala-gejala Stres Kerja

Perasaan stres kerja yang dialami oleh individu pastinya akan mengeluarkan tanda atau gejala-gejala yang menyebabkan individu sedang mengalami stres kerja. Menurut Beehr & Newman (dalam Waluyo, 2009) bahwa hasil khajian ulang dari beberapa kasus stres kerja disimpulkan adanya tiga gejala stres pada individu yaitu:

a. Gejala Psikologis

Gejala-gejala psikologis yang ditemui pada hasil penelitian melalui stres kerja meliputi :

- 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung.
- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian).
- 3) Sensitif dan *hyperreactivity*.
- 4) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi.
- 5) Komunikasi yang tidak efektif.
- 6) Perasaan tekucil dan tesaing.
- 7) Kebosanan dan ketidakpuasan bekerja
- 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.

9) Kehilangan spontanitas.

10) Menurunnya rasa kepercayaan diri.

b. Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja:

1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.

2) Meningkatnya sekresi dan hormon stres (contoh : adrenalin dan non adrenalin).

3) Gangguan gastrointestinal seperti penyakit lambung.

4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.

5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis.

6) Gangguan pernafasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.

7) Gangguan pada kulit.

8) Sakit kepala sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.

9) Gangguan tidur.

10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

c. Gejala perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja :

1) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.

2) Menurunnya prestasi dan produktivitas.

- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
- 5) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kelebihan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas..
- 7) Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- 8) Meningkatnya *agresivitas*, *vandalisme*, dan kriminalisasi.
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
- 10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab stress kerja pada individu ketika mendapatkan suatu tekanan,tuntutan dan hambatan. Menurut Robbins (2017) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan. Contohnya : keamanan dan keselamatan dalam

lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

b. Faktor Organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

c. Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- 1) Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak – anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- 2) Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- 3) Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar

seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

3. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

a. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

b. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan

pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

c. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berikut adalah beberapa pengertian menurut para ahli : Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa : “ kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2019) mendefinisikan bahwa : “kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Rivai (2017) mendefinisikan bahwa : “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan,

seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Berdasarkan berbagai pengertian diatas yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan maupun organisasi dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga tujuan utama yang telah ditetapkan sebuah perusahaan maupun organisasi akan tercapai jika semua karyawan hasil suatu proses kerjanya dapat tercapai.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi :

1) Gaji/ Upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk mencapai hal itu, ada di antara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursu.

2) Kompensasi

Pemberian kompensasi pada hakekatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya peningkatan tujuan

organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan dan jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan harus mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4) Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5) Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau

bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Dalam organisasi para pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan, dimana pemimpin harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja Karyawan Mangkunegara (2017) yang dibagi kedalam lima dimensi, yaitu :

a. Dimensi Kuantitas Kerja

Dimensi kuantitas kerja diukur dua indikator yaitu: kecepatan, kemampuan.

b. Dimensi Kualitas dari hasil.

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu : kerapihan, ketelitian, hasil Kerja.

c. Dimensi Kerja Sama

Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : jalinan kerja sama, kekompakan.

d. Dimensi Tanggung Jawab

Dimensi tanggu jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : hasil kerja, mengambil keputusan.

e. Dimensi Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan.

Sedangkan menurut Rivai (2017) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tujuh indikator, yaitu :

- 1) Kualitas yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 2) Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Efektivitas yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kemandirian yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
- 6) Komitmen kerja yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya.
- 7) Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawab sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Efikasi Diri dan Stres Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya, yaitu sebagai berikut:

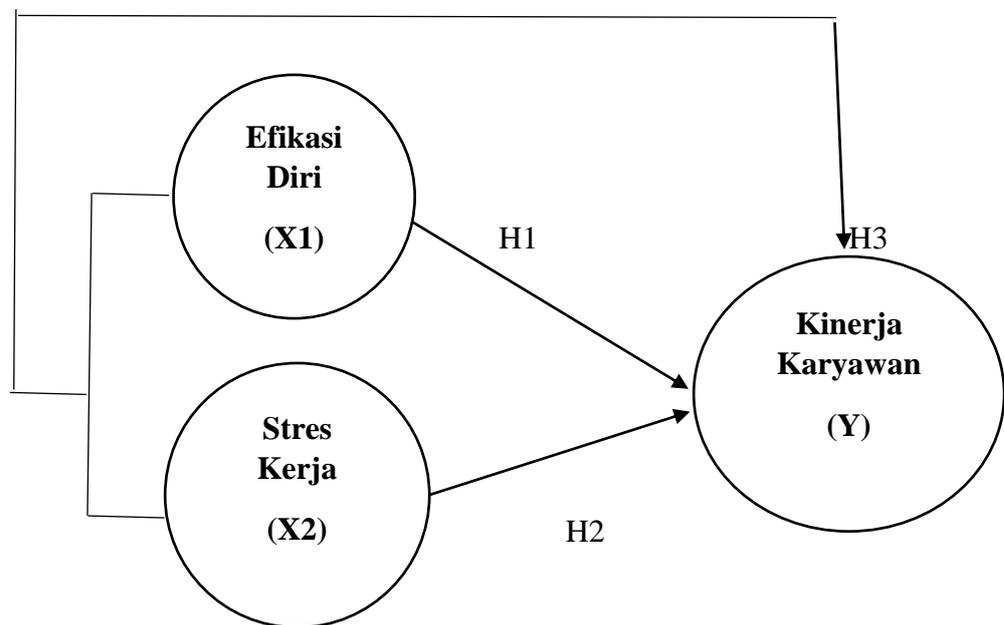
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Sumber	Hasil
1.	Holt et al, (2017)	Berdasarkan hasil penelitian adanya dampak jangka panjang terhadap mental karyawan yang mempengaruhi tingkat kesiapan untuk berubah.
2.	Purwanto, (2016)	Berdasarkan penelitian terdahulu efikasi diri dapat diartikan sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
3.	Hasibuan (2012), Mauli (2012) dan Nur (2013)	Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemaarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal.
4.	Sari (2003)	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 2.1 penelitian tedahulu tersebut, dapat dilihat bahwa ada beberapa penelitian yang dilakukan untuk meneliti pengaruh efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tersedianya hasil yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

E. Model Penelitian

Menurut Sekaran (2009) menjelaskan bahwa kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, maka dari itu kerangka berfikir merupakan sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Berikut kerangka berfikir dari penelirian ini :



Gambar 2.1. Model Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2002). Berdasarkan landasan teori diatas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

$$H_a : \beta \neq 0$$

1. Diduga ada pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di kantor DPPM DIY.
2. Diduga ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di kantor DPPM DIY.
3. Diduga ada pengaruh antara Efikasi Diri dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di kantor DPPM DIY.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penelitian hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak. Adapun populasi didalam penelitian ini adalah karyawan di kantor Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY yang mengalami efikasi diri dan stres kerja, dan peneliti mengambil 30 orang sampel.

B. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY. Sampling aksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang secara kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data. Dalam teknik sampling aksidental, pengambilan sampel tidak ditetapkan

lebih dahulu. Peneliti langsung saja mengumpulkan data dari unit sampling yang ditemui.

C. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer dari penelitian ini berasal dari responden yang diperoleh dari kuesioner dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan yang akan dijadikan sampel penelitian.

2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan dari studi-studi sebelumnya. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari perpustakaan atau jurnal maupun sumber referensi lainnya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner atau pertanyaan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang sudah tersedia. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup. Pada pertanyaan tertutup yang telah tersedia yaitu dengan cara meminta

responden untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dari setiap pertanyaan. Dalam pertanyaan ini, pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala likert :

Tabel 3.1 Tabel Skala Likert

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Studi Pustaka

Mengumpulkan informasi dan data dengan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku dan lain-lainnya.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang disusun berdasarkan apa yang dapat diamati dan diukur mengenai variabel dalam penelitian. Teori ini digunakan sebagai landasan atau alasan mengapa yang bersangkutan dapat mempengaruhi variabel tak bebas (Supranto, 2003).

Beberapa variabel operasional dalam penelitian ini diantaranya :

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional
Efikasi Diri (X1)	merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi. (Puspitaningsih 2018)
Stres Kerja (X2)	stres adalah suatu keadaan yang bersifat intenal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. (Nusran 2019)
Kinerja Karyawan (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2017)

F. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013).

Uji validasi dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 for windows. Uji validasi dalam penelitian ini menggunakan Pearson Corelation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaa-pertanyaan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikasinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012).

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Ghozali (2013), Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Koefisien *Cronbach Alpha* adalah suatu alat analisis penilaian keandalan (reliability test) dari suatu skala yang dibuat. Cara ini untuk menghitung korelasi skala yang dibuat dengan seluruh variabel yang ada.

G. Analisis Data

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini akan di uji dengan menggunakan Uji Regresi Linier Berganda (multiple Linier Regressoin) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Koefisien Korelasi (R)

Merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan yang kuat dan positif serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif (Sugiyono, 2014).

Koefisien korelasi merupakan taksiran dari korelasi populasi dengan kondisi sampel normal (acak). Tingkat koefisien korelasi bergerak dari 0-1. Jika r mendekati 1 (misal 0,95) ini dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat kuat. Sebaliknya jika mendekati 0 (misal 0,10) dapat dikatakan bahwa mempunyai hubungan yang sangat lemah.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (*uji parsial atau uji secara individu*)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Uji t (parsial) dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Penerimaan atau penolakan dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan t statistik $> 0,05$ (5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal tersebut berarti bahwa suatu variabel independen secara individual tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan t statistik $< 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa suatu variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F (*uji simultan atau uji secara bersama-sama*)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa semua variabel independen yang di masukan dalam model tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F (uji secara bersama-sama) dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Penerimaan atau penolakan hipotesis dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai signifikan > 0.05 (5%). Hal ini berarti bahwa suatu variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai signifikan $< 0,05$ (5%). Hal ini berarti bahwa suatu variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2), koefisien determinasi adalah angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya sebuah variabel atau lebih terhadap variasi naik turunnya variabel yang lain.

Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa koefisien determinasi dilambangkan dengan $r^2 \times 100\%$. Nilai yang dihasilkan menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan nilai variabel independen, selain itu diterangkan oleh pengubah yang lain. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Apabila nilai yang dihasilkan semakin mendekati 1 maka model regresi akan semakin baik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 30 orang responden karyawan kantor Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY melalui penyebaran kuesioner, berikut ini gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan, Pendapatan.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-laki	8	26,7%
Perempuan	22	73,3%
Total	30	100%

Sumber : Lampiran

Dari hasil perhitungan tabel 4.1 diatas maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin yan paling dominan yang bekerja di kantor DPPM DIY (Dinas Perizinan Dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta) adalah perempuan yan berjumlah sebanyak

22 orang dengan presentase 73,3% dan yang paling rendah adalah laki-laki yang berjumlah 8 orang dengan presentasi 26,7%.

b. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi 4 (empat) kategori, yaitu usia < 20 tahun, 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun. Adapun untuk rinciannya sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Reponden	Prosentase
< 20 tahun	2	6,7%
20-30 tahun	22	73,3%
31-40 tahun	4	13,3%
41-50 tahun	2	6,7%
Total	30	100%

Sumber : Lampiran

Dari hasil perhitungan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa usia yang mendominasi adalah < 20 tahun yang berjumlah sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7% dan yang paling rendah adalah usia 20-30 tahun yang berjumlah 22 orang dengan presentasi 73,3%, usia 31-40 tahun yang berjumlah 4 orang dengan presentase 13,3%, dan 41-50 tahun yang berjumlah 2 orang dengan presentae 6,7%g.

c. Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Pengadministrasi Umum	2	6,7%
Staf	10	33,3%
Sub Koordinator Substansi Kemudahan Berusaha	1	3,3%
Pengelola Akuntansi	1	3,3%
Analisis Penanaman Modal	2	6,7%
Kasubbag Umum	2	6,7%
Seksi Promosi	1	3,3%
Pranata Kearsipan	4	13,3%
Analisis Kebijakan Ahli Madya	1	3,3%
Pelaksana	1	3,3%
Admin	2	6,7%
Analisis Kerja Sama Luar Negeri	1	3,3%
Staf Promosi	1	3,3%
Pengelola Perizinan	1	3,3%
Total	30	100%

Sumber : Lampiran

Dari hasil perhitungan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jabatan Pengadministrasi Umum

berjumlah 2 orang dengan persentase 6,7%, Staf berjumlah 10 orang dengan presentase 33,3%, Sub Koordinator Substansi Kemudahan Berusaha berjumlah 1 orang dengan presentase 3,3%, Pengelola akuntansi 1 orang dengan presentase 3,3%, analisis penanaman modal 2 orang dengan presentase 6,7%, kasubbag umum berjumlah 2 orang dengan presentase 6,7%, seksi promosi berjumlah 1 orang dengan presentase 3,3%, pranata kearsipan berjumlah 4 orang dengan presentase 13,3%, analisis kebijakan ahli madya berjumlah 1 orang dengan presentase 3,3%, pelaksana berjumlah 1 orang dengan presentase 3,3%, admin berjumlah 2 orang dengan presentase 6,7%, analisis kerja sama luar negeri berjumlah 1 orang dengan presentase 3,3%, staf promosi berjumlah 1 orang dengan presentase 3,3%, pengelola perizinan berjumlah 1 orang dengan presentase 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan yang paling mendominasi adalah staf dengan jumlah responden 10 orang sedangkan presentase 33,3%.

d. Pendapatan

Karakteristik responden berdasarkan pendapatan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan pendapatan

Pendapatan	Jumlah Responden	Presentase
>1.000.000	7	23,3%
1.000.000-3.000.000	14	46,7%
3.000.000-4.000.000	8	26,7%
< 5.000.000	1	3,3%
Total	30	100%

Sumber: Lampiran

Dari hasil perhitungan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan pendapatan > 1.000.000 berjumlah 7 orang dengan presentase 23,3%, 1.000.000-3.000.000 berjumlah 14 orang dengan presentase 46,7%, 3.000.000-4.000.000 berjumlah 8 orang dengan presentase 26,7%, < 5.000.000 berjumlah 1 orang dengan presentase 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pendapatan yang paling mendominasi adalah 1.000.000-3.000.000 dengan jumlah responden 14 orang dan presentase 46,7%.

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji valid atau tidaknya suatu item pernyataan (instrumen) dari variabel Efikasi Diri (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil uji validitas terkait :

1) Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X1)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel Efikasi Diri terdiri atas 10 item pernyataan. Hasil dari uji validitas untuk setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Efikasi Diri (X1)

Item Pernyataan	Signifikan	Keterangan
1	0,008	valid
2	0,001	valid
3	0,011	valid
4	0,000	valid
5	0,000	valid
6	0,010	valid

Sumber: Lampiran

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 6 item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan software komputer SPSS versi 25 for windows menghasilkan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel Stres Kerja terdiri atas 6 item pernyataan. Hasil dari uji validitas untuk setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Stres Kerja (X2)

Item Pernyataan	Signifikan	Keterangan
1	0,001	Valid
2	0,000	Valid
3	0,002	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,086	Valid

Sumber: Lampiran

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 6 item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan software komputer SPSS versi 25 for windows menghasilkan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel Kinerja karyawan terdiri atas 5 item pernyataan. Hasil dari uji validitas untuk setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Signifikan	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,047	Valid
4	0,000	Valid
5	0,529	Valid

Sumber: Lampiran

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 5 item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan software komputer SPSS versi 25 for windows menghasilkan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kestabilan dan kekonsistensian suatu instrumen penelitian atau untuk mengetahui besarnya indeks kepercayaan instrumen dari variabel Efikasi Diri (X1), Variabel Stres Kerja (X2), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y). Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh nilai koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang didapat semakin terpercaya (reliabel). Instrumen penelitian dikatakan reliable apabila nilai Cronbach Alpha (α) >

0,6 dan tidak reliabel apabila nilai Cronbach Alpha (α) < 0,6 (Sunyoto, 2012). Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Kesimpulan	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	0,559	>0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,557	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,537	>0,6	Reliabel

Sumbe: Lampiran

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu variabel Efikasi Diri (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach Alpha (α) menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6 atau 60%.

3. Analisis Data dan Uji Hipotesis

a. Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (Efikasi Diri dan Stres Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan) apakah positif atau negatif. Perhitungan analisis regresi linear berganda ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25 for windows dan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig
Efikasi Diri (X1)	0,071	5,360	0,000
Stres Kerja (X2)	0,237	6,208	0,000
F Hitung		127,058	0,000
R		0,720	
R Square		0,730	

Sumber: Lampiran

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel efikasi diri bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dilakukan di kantor maka semakin tinggi pula kemampuan yang dimiliki karyawan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel stres kerja memiliki nilai positif.

b. Hasil Uji Hipotesis

1) Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Hasil uji t digunakan untuk menunjukkan adanya pengaruh dari variabel efikasi diri dan stres kerja secara parsial atau masing-masing terhadap kinerja karyawan. Perhitungan dari uji t (secara parsial) dapat dilihat pada Tabel 4.9.

a. Hasil pengujian pengaruh Efikasi Diri (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi

berganda yang disajikan pada tabel 4.9 sebelumnya diketahui nilai signifikansi variabel Efikasi Diri (X1) lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa hasil pengujian signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Efikasi Diri (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdukung oleh hasil penelitian atau H1 diterima.

b. Hasil pengujian pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi berganda yang disajikan pada Tabel 4.9 sebelumnya diketahui nilai signifikansi variabel Stres Kerja (X2) kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa hasil pengujian signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdukung oleh hasil penelitian atau H2 diterima.

2) Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Hasil uji F digunakan untuk menunjukkan adanya pengaruh semua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel Efikasi Diri (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel

Kinerja Karyawan. Perhitungan dari uji F (secara simultan) dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada Tabel 4.9 sebelumnya diperoleh F hitung sebesar 127,058 dengan signifikan $< 0,05$ atau 5% yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel Efikasi Diri (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan (bersama - sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga hipotesis keempat (H3) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri dan Stres Kerja secara simultan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3) Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji kuat tidaknya hubungan positif serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Hasil uji R dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9. Berdasarkan pengujian regresi pada Tabel 4.9 sebelumnya dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,720 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif.

4) Koefisien Determinasi (R Square)

Pengujian ini merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menunjukkan persentase pengaruh semua variabel

independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian ini menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R Square) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Berdasarkan pengujian regresi pada Tabel 4.9 sebelumnya dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,730 atau 73,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 73,0% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Efikasi Diri (X1) dan Stres Kerja (X2), sedangkan sisanya 0,27% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang mengatakan bahwa semua koefisien regresi variabel independen baik itu Efikasi Diri (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki nilai koefisien. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri dan stress kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Efikasi Diri (X1) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima, yaitu variabel Efikasi Diri (X1) secara parsial berpengaruh yang signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut berarti sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan MingCheng Lai dan Yen-Chun Chen (2012). Artinya terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Stres Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima, yaitu variabel Stres Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nazhifah *at al* (2017) . yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa variabel independen dapat berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap variabel dependen apabila memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Dalam penelitian ini diketahui hasil dari uji F variabel Efikasi Diri (X1) dan Stres Kerja (X2) yaitu sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen yaitu Efikasi Diri (X1) dan Stres Kerja (X2) jika diterapkan secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan nilai r sebesar 0,720. Nilai tersebut berarti bahwa Efikasi Diri (X1) dan Stres Kerja (X2)

berhubungan kuat dan memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan hasil uji determinasi (R Square) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,730. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 73,0% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Efikasi Diri (X1) dan Stres Kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 0,27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Efikasi Diri dan Stes Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t dinyatakan secara parsial variabel Efikasi Diri (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t dinyatakan secara parsial variabel Stes Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil uji F dinyatakan secara simultan (bersama-sama) variabel Kinerja Karyawan (X1) dan Stes Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil uji determinasi (R Square) variabel independen yaitu Efikasi Diri (X1) dan Stes Kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 73,0% untuk mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka peneliti memiliki saran yang dapat diberikan yaitu dapat mempertahankan kekompakkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Ghozali, Imam (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017), *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Lampiran I

kuesioner

Salam Sejahtera

Responden yang terhormat,

Perkenalkan Saya :

Nama : Febrina T D Manu

Nim : 19001573

Saya mahasiswa Program Studi Diploma Tiga Manajemen STIB Kumala Nusa Yogyakarta sedang melakukan penelitian. Oleh karena itu, mohon bantuan anda untuk menjawab pertanyaan kuesioner berikut ini (terlampir). Maka Saya mohon kesediaan bapak/ibu dan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Atas partisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih .

Hormat Saya,

Penulis

Febrina T D Manu

(19001573)

Silahkan memberikan tanda *checklist* (√) pada kotak sesuai pernyataan yang anda anggap benar.

KUESIONER PENGARUH EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DPPM DIY.

Responden :

1. Identitas Responden :

a. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

b. Usia :

< 20 Tahun

31-40 Tahun

20-30 Tahun

41-50 Tahun

c. Pekerjaan :

PNS

Pelajar/ Mahasiswa

Karyawan Swasta

Lainnya,

Pengusaha

d. Pendapatan :

< Rp. 1.000.000

Rp. 3.000.000 – 5.000. 000

Rp. 1.000.000 – 3.000.000

> Rp. 5.000.000

2. Petunjuk Pengisian

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan yang diajukan dengan teliti sebelum memberikan pilihan jawaban. Pernyataan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada. Pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban SS, S, KS, TS, dan STS pada kolom yang telah disediakan, dimana :

Kriteria Penilaian :

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Efikasi Diri (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
3.	Saya pantang menyerah dengan kesulitan kerja yang dihadapi					
4.	Saya memilih untuk menghadapi kesulitan tugas dan berusaha menanganinya					
5.	Saya mampu memberikan gagasan yang positif pada saat menghadapi pekerjaan yang sulit					
6.	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk mencapai tujuan dan tuntutan pekerjaan					
7.	Saya mampu memecahkan					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	masalah yang ada di setiap pekerjaan saya					
8.	Saya memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi berbagai macam tugas					
9.	Saya memiliki rasa selalu ingin mendalami ilmu pengetahuan					
10.	Saya tekun dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					

Stres Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dalam satu hari anda bekerja lebih dari 7 jam					
2.	Konsentrasi anda menjadi tidak fokus karena pola kerja yang terus berubah					
3.	Saya pantang menyerah dengan kesulitan kerja yang dihadapi					
4.	Anda mempunyai volume kerja yang tinggi yang diberikan perusahaan					
5.	Tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan keahlian anda					
6.	Anda tidak merasa resah/tertekan menghadapi suasana yang baru dan asing					
7.	Atasan anda memberikn pengawasan yang ketat					
8.	Anda dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang mendadak					
9.	Umpan balik yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat atau tidaknya tugas yang diberikan					
10.	Kebebasan yang diberika perusahaan membuat anda					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	memiliki kemampuan lebih leluasa dalam membuat keputusan dalam pekerjaan.					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
4.	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.					
5.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
8.	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.					
9.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.					
10.	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.					

Lampiran II

*Tabulasi data karakteristik
Responden*

TABEL KARAKTERISTIK

RESPONDEN

No	Jenis kelamin	Usia	Jabatan	Pendapatan
1.	Laki-laki	<20 Tahun	Pengadministrasi Umum	>1.000.000
2.	Laki-laki	<20 Tahun	Pengadministrasi Umum	>1.000.000
3.	Laki-laki	20-30 Tahun	Staf	>1.000.000
4.	Laki-laki	20-30 Tahun	Staf	>1.000.000
5.	Laki-laki	20-30 Tahun	Staf	>1.000.000
6.	Laki-laki	20-30 Tahun	Staf	>1.000.000
7.	Laki-laki	20-30 Tahun	Staf	>1.000.000
8.	Laki-laki	20-30 Tahun	Staf	1.000.000-3.000.000
9.	Perempuan	20-30 Tahun	Staf	1.000.000-3.000.000
10.	Perempuan	20-30 Tahun	Staf	1.000.000-3.000.000
11.	Perempuan	20-30 Tahun	Staf	1.000.000-3.000.000
12.	Perempuan	20-30 Tahun	Staf	1.000.000-3.000.000
13.	Perempuan	20-30 Tahun	Sub Koordinator Substansi Kemudahan Berusaha	1.000.000-3.000.000
14.	Perempuan	20-30 Tahun	Pengelola Akuntansi	1.000.000-3.000.000
15.	Perempuan	20-30 Tahun	Analisis Penanaman Modal	1.000.000-3.000.000
16.	Perempuan	20-30 Tahun	Analisis Penanaman Modal	1.000.000-3.000.000
17.	Perempuan	20-30 Tahun	Kasubbag Umum	1.000.000-3.000.000
18.	Perempuan	20-30 Tahun	Kasubbag Umum	1.000.000-3.000.000
19.	Perempuan	20-30 Tahun	Seksi Promosi	1.000.000-3.000.000

20.	Perempuan	20-30 Tahun	Pranata Kearsipan	1.000.000-3.000.000
21.	Perempuan	20-30 Tahun	Pranata Kearsipan	1.000.000-3.000.000
22.	Perempuan	20-30 Tahun	Pranata Kearsipan	3.000.000-4.000.000
23.	Perempuan	20-30 Tahun	Pranata Kearsipan	3.000.000-4.000.000
24.	Perempuan	20-30 Tahun	Analisis Kebijakan Ahli Madya	3.000.000-4.000.000
25.	Perempuan	30-40 Tahun	Pelaksana	3.000.000-4.000.000
26.	Perempuan	30-40 Tahun	Admin	3.000.000-4.000.000
27.	Perempuan	30-40 Tahun	Admin	3.000.000-4.000.000
28.	Perempuan	30-40 Tahun	Analisis Kerja Sama Luar Negeri	3.000.000-4.000.000
29.	Perempuan	41-50 Tahun	Staf Promosi	3.000.000-4.000.000
30.	Perempuan	41-50 Tahun	Pengelola Perizinan	<5.000.000

Lampiran III

Tabulasi data jawaban Responden

A. Variabel Efikasi Diri (X1)

Tingkat Persetujuan Resaponden							
Efikasi Diri (X1)							
No Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Jumlah X1
1.	5	4	4	4	4	4	25
2.	4	4	4	4	4	4	24
3.	5	4	4	4	4	4	25
4.	5	5	5	5	4	4	28
5.	4	5	4	5	4	5	27
6.	4	4	4	4	4	4	24
7.	5	4	5	5	5	4	28
8.	4	4	5	4	4	5	26
9.	4	4	4	5	4	5	26
10.	5	4	4	5	4	5	27
11.	4	4	4	4	4	5	25
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	4	4	4	4	4	4	24
14.	4	4	5	4	4	4	25
15.	5	5	4	4	5	4	27
16.	4	5	4	4	4	5	26
17.	5	5	5	5	5	5	30
18.	4	4	4	4	4	4	24
19.	4	4	5	5	5	4	27
20.	5	4	5	3	5	4	26
21.	4	4	5	4	4	4	25
22.	4	5	4	4	4	4	25
23.	4	4	4	4	5	5	26

Tingkat Persetujuan Resaponden							
Efikasi Diri (X1)							
No Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Jumlah X1
24.	3	4	4	3	4	4	22
25.	4	5	4	4	5	4	26
26.	4	4	4	4	4	5	25
27.	4	4	4	5	5	5	27
28.	5	3	4	4	4	4	24
29.	4	4	5	4	3	4	24
30.	4	5	5	5	5	5	29

B. Variabel Stres Kerja (X2)

Tingkat Persetujuan Resaponden							
Stres Kerja (X2)							
No Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Jumlah (X2)
1.	4	3	3	4	3	3	20
2.	4	3	4	4	4	4	23
3.	4	4	4	4	4	3	23
4.	4	2	4	2	2	4	18
5.	3	3	3	4	3	3	19
6.	4	3	4	4	3	4	22
7.	5	4	5	3	3	4	24
8.	4	4	5	4	3	5	25
9.	3	4	4	4	4	4	23
10.	4	4	5	4	3	4	24
11.	3	4	4	4	4	4	23

Tingkat Persetujuan Responden							
Stres Kerja (X2)							
No Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Jumlah (X2)
12.	3	2	4	2	4	4	19
13.	4	4	3	3	3	5	22
14.	3	3	4	3	4	4	21
15.	4	4	5	3	4	3	23
16.	4	3	4	4	3	4	22
17.	5	5	5	5	5	5	30
18.	5	3	5	5	4	3	25
19.	5	4	4	5	5	2	25
20.	4	4	5	5	4	4	26
21.	3	4	5	5	4	4	25
22.	3	2	4	4	2	3	18
23.	5	4	5	4	3	4	25
24.	3	4	4	4	2	5	22
25.	4	4	4	4	3	4	23
26.	5	4	3	4	4	5	25
27.	4	5	5	3	3	2	22
28.	4	4	4	3	3	2	20
29.	4	4	3	3	3	4	21
30.	4	3	4	4	3	5	23

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tingkat Persetujuan Responden						
Kinerja Karyawan (Y)						
No Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Jumlah (Y)
1.	4	4	4	4	4	20
2.	4	4	4	4	4	20
3.	4	4	4	4	4	20
4.	4	4	4	4	4	20
5.	4	4	4	4	4	20
6.	4	4	4	4	4	20
7.	3	5	5	5	4	22
8.	4	4	5	4	4	21
9.	4	5	4	4	3	20
10.	4	5	4	4	4	21
11.	4	4	4	4	4	20
12.	4	4	4	4	4	20
13.	3	4	4	3	4	18
14.	5	5	5	5	4	24
15.	5	4	4	5	4	22
16.	4	3	5	4	4	20
17.	4	4	4	4	4	20
18.	5	4	5	5	3	22
19.	3	5	5	3	4	20
20.	3	5	4	5	5	22
21.	4	4	4	4	4	20

Tingkat Persetujuan Resaponden						
Kinerja Karyawan (Y)						
No Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Jumlah (Y)
22.	4	4	4	4	5	21
23.	3	5	5	3	4	20
24.	3	5	5	3	4	20
25.	4	4	4	4	4	20
26.	4	4	5	5	4	22
27.	3	3	4	3	4	17
28.	2	3	4	2	3	14
29.	2	3	4	2	5	16
30.	3	4	5	3	4	19

Lampiran IV

*Output Distribusi Frekuensi
Karakteristik Responden*