

**PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PDAM
KABUPATEN BONE**

SKRIPSI



**HASMARIANI
105721120020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PDAM
KABUPATEN BONE**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**HASMARIANI
105721120020**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al Insyirah:6-8)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah rabbil'alamin

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti, skripsi ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta

Isham

Ida

Orang-orang yang saya sayangi dan almamaterku.



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Bone.
Nama Mahasiswa : Hasmariani
No. Stambuk/NIM : 105721120020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024 di Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Mei 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Agus Salim HR.S.E., M.M
NIDN: 0911115703

Sitti Marhumli S.E., M.M
NIDN: 0901126906

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. R. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Nasrullah, S.E., MM
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: Hasmariani Nim: 105721120020, diterima dan diserahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0006/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 2 Zulkaidah 1445 H/ 11 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 7 Zulkaidah 1445 H
16 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, S.E., M.ACC
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M
2. Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si
3. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro
KR, S.E., M.M
4. Syarthini Indrayani, S.E., M.Si

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651-507

The picture can't be displayed.



The picture can't be displayed.



KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya.

Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Bone”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak isham cinta pertamaku dan Ibu ida pintu surgaku yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudaraku tercinta hasmiati yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak **Prof.Dr.H.Ambo Asse,M.Ag**,Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. **Dr.H.Andi Jam'an,SE.,M.Si**, Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah.SE.,MM.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr.Agus Salim HR,SE.,MM.** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis,sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu **Sitti Marhumi,SE.,MM.** selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima kasih kepada Keluarga besar *Panji's Family* yang sangat saya sayangi yang sampai saat ini kebersamai langkah-langkah saya.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat,kesabaran,motivasi,dan dukungannyasehingga penulis dapat merampungkan penullisan skripsi ini.

Akhirnya,sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu,kepada semua pihak utamanya para

pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkansaran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabill Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Februari 2024

Hasmariansi



ABSTRAK

Hasmariani.2024.Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing oleh :Agus Salim.,HR, dan Sitti Marhumi.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Bone. Sampel ini diambil dari kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 29 mengenai pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu stress kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja dan motivasi yang ada harus lebih ditingkatkan dan dijaga karena dapat dilihat dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan

Hasil penelitian adalah data yang didapat pada penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone berdasarkan Hasil Uji t dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone, dan Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone.

Kata Kunci : *Motivasi danKepuasan Kerja,Menghilangkan Stress.*

ABSTRACT

Hasmariyani.2024. The Influence of Work Stress and Motivation on Job Satisfaction of Local Water Company (PDAM) Bone Regency Employees. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Agus Salim HR. and Sitti Marhumi.

The aim of this research is a type of quantitative research with the aim of finding out the effect of work stress and motivation on job satisfaction of PDAM Bone Regency employees. This sample was taken from the Bone Regency PDAM office. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 29 application regarding the influence of work stress and motivation on job satisfaction of Local Water Company (PDAM) Bone Regency employees which was discussed in the previous chapter, the author draws important conclusions, namely work stress and Motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Existing work stress and motivation must be further improved and maintained because it can be seen from the

. The results of the research are data obtained in research on job satisfaction of employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Bone Regency. Based on the results of the t test, it can be concluded that the work stress variable (X1) has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) of the Regency. Bone, and Work Motivation also have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Bone Regency. research results that existing work stress is still quite normal and stable.

Keywords: *Motivation, and Job Satisfaction, Overcoming Stress.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	I
HALAMAN JUDUL.....	II
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	III
HALAMAN PERSETUJUAN	IV
KATA PENGANTAR	V
ABSTRAK.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
DAFTAR ISI	X
DAFTAR GAMBAR	XII
DAFTAR TABEL.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN	XIV
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Pengertian Stress Kerja.....	7
3. Pengertian Motivasi Kerja.....	10
4. Pengertian Kepuasan Kerja	12
B. Tinjauan Empiris.....	15
C. Kerangka Pikir.....	20
D. Hipotesis	20

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
C. Jenis dan Sumber Data	23
D. Populasi dan Sampel.....	24
E. Metode Pengumpulan Data	25
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	26
G. Metode Analisis Data.....	27
H. Uji Hipotesis	31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian	32
B. Hasil Penelitian	40
C. Pembahasan	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA.....	63
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	65
----------------------	-----------



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	34
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53



DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Stress Kerja.....	42
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	43
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel.....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X1	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas X2	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Y	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas X1	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas X2	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Y	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas	52
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	55
Tabel 4.18 Hasil Uji t Parsial.....	56
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R).....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran1. kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 2.Tabulasi	69
Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS.....	75
Lampiran 4. Dokumentasi	99
Lampiran 5.Surat Izin Dan Balasan.....	100
Lampiran 6. Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	103
Lampiran 7. Bukti Tes Plagiat PerBab	104



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang begitu pesat membawa perubahan yang begitu besar dan mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka, adanya perkembangan tersebut mengakibatkan karyawan harus mengubah pola kerja dan sistem kerja sesuai dengan tuntutan yang ada, adanya perubahan-perubahan yang signifikan membuat perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bersaing dan mempunyai semangat tinggi. ini menunjukkan bahwa peran sumber daya manusia sangat penting untuk mengelola perusahaan. Di dalam perusahaan perlu adanya keterkaitan yang sejalan antara perusahaan dan karyawan baik itu pola kerja dan kebutuhan karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu sasaran sangat di tentukan oleh faktor sumber daya manusia yang ikut terlibat dan berproses dalam kegiatan operasionalnya, meskipun perusahaan tersebut memiliki saran dan prasarana yang baik, apabila jika tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai maka akan sulit untuk bersaing dengan kompetitor. (Dewi Rahmadani et al., 2023)

Peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Karyawan dianggap sebagai aset yang sangat penting bagi organisasi

terlepas dari semua faktor dan kondisi, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang di timbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya,

Kepuasan menjadi suatu masalah dalam sebuah organisasi , kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pekerjaan, ketidakpuasan dalam bekerja dapat disebabkan oleh berbagai masalah baik itu dari individu maupun dalam organisasi, potensi yang timbul sebagai akibat dari ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penyakit dan kelelahan dalam bekerja, jika hal itu terjadi maka prestasi individu menurun dan tidak produktif, lebih lanjut akan menyebabkan stress dan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Persaingan serta tuntutan kerja yang meningkat menyebabkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan pada saat bekerja baik itu dari lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja, tekanan yang muncul akan berlangsung terus menerus dan berpotensi menyebabkan kecemasan atau yang biasa disebut dengan Stress.

Pada umumnya stress dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stress dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik, karena stress muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan dilingkungan kerja. Ini dapat terjadi karena stress dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan- gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stress

menjadi suatu keadaan yang konstuktif. Misalnya seseorang mempunyai target tertentu dalam pekerjaannya yang mengharuskannya untuk mengerahkan lebih banyak tenaga maka orang tersebut akan mengalami stress hingga target pekerjaannya tercapai dan mencapai kepuasan kerja, dan juga tingkat stress yang dialami akan menurun. Namun jika target tersebut terlalu tinggi dan tidak dapat dicapai atau perlu usaha yang sangat keras untuk menyelesaikannya, maka seseorang akan mengalami tingkat stress yang berlebih dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Stress yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja sangat berperan dalam mendorong sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja akan menjadi daya penggerak untuk meningkatkan semangat bekerja. (Tarmizi & Hutasuhut, 2021)

PDAM Kabupaten Bone merupakan perusahaan daerah air minum yang fungsinya untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat di daerah kabupaten bone yang menjadi konsumen atau pelanggannya. Sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, maka perusahaan daerah air minum (PDAM) harus memiliki kinerja yang tinggi, dalam menjalankan tugas dan fungsinya, berdasarkan observasi yang telah dilakukan, dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab karyawan PDAM Kabupaten Bone, masih banyak karyawan yang mengalami stress kerja baik itu dikarenakan faktor organisasi maupun faktor lainnya seperti tuntutan tugas, tuntutan pribadi, kepemimpinan organisasi, kurangnya motivasi, kondisi pekerjaan, atasan yang kurang

mengapresiasi hasil kerja karyawan dan lainnya sehingga menciptakan ketidakpuasan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Karywan PDAM Kabupaten Bone”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Bone?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Bone?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Bone?
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Bone?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu:

1. Manfaat teoritis

Di harapkan bahwa penelitian ini akan meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang teori-teori tertentu dalam bidang manajemen

sumber daya manusia (MSDM) yang berkaitan dengan stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik untuk mendukung visi, misi dan tujuan perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi mempunyai beberapa jenis sumber daya sebagai “input” untuk di olah menjadi “output” baik itu produk barang atau jasa. sumber daya itu meliputi modal atau uang, teknologi sebagai penunjang proses produksi, strategi atau metode yang di gunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. dari berbagai jenis sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) adalah elemen yang sangat penting untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia maka di butuhkan suatu alat manajerial yang biasa di sebut Manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Orang-orang yang bekerja untuk organisasi adalah salah satu komponen sumber daya manusia. SDM juga dapat disebut sebagai tenaga kerja, karyawan, atau potensi manusiawi karena mereka mendorong organisasi untuk bertahan hidup. pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah komponen yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan yang ingin tetap eksis dimata masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga dapat didefinisikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan,

pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi, serta ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang dicita-citakan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan rancangan suatu sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. (Suparyanto dan Rosad (2020)

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017) memberi pendapat kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan.

2. Pengertian Stress Kerja

Menurut King (Silfiana Monika, 2021) “stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik maupun psikis, yang memengaruhi emosi, cara berpikir, serta keadaan suatu karyawan. stress pada pekerjaan (job street) merupakan pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan”

Stress kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stress kerja terjadi ketika pegawai mempersepsikan adanya tuntutan kerja yang melebihi kemampuan mereka untuk memenuhinya.

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seseorang, stress kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya akan mempengaruhi hasil kinerjanya.

Stress kerja adalah stress yang berkaitan dengan pekerjaan dan tanggapan seseorang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasinya. Individu pada prinsipnya akan berusaha untuk menghadapi dan meningkatkan kemampuan mereka, ketika mereka tidak dapat melakukannya maka mereka mengalami stress. (Sari et al., 2022)

Menurut (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020) stress kerja adalah kondisi seseorang yang dihadapkan pada sebuah tuntutan atau sumber daya manusia yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh seseorang dan hasilnya dianggap tidak penting.

Stress kerja merupakan suatu bentuk respon individu secara fisik ataupun batin akan sebuah keadaan dilingkungannya yang dirasa mengganggu atau mengancam diri karyawan. (Putra Libbaskara & Tri Kurniawati, 2022)

3. Faktor yang mempengaruhi stress kerja.

Faktor-faktor yang mengakibatkan karyawan menjadi stress disebut stressor. Stress merupakan reaksi yang dialami oleh karyawan sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. stress juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi, seperti kecemasan, frustrasi, dan lain hal.

Menurut Luthan (Silfiana Monika, 2021) faktor-faktor yang menyebabkan stress yaitu:

1. Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan social/teknologi, keluarga, kondisi ekonomi, ras dan kelas, serta perbedaan kesempatan bagi karyawan atas penghargaan atau promosi.
2. Stressor organisasi, meliputi kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan tidak memadai.
3. Stressor kelompok, meliputi kurangnya konsolidasi kelompok, seperti karyawan tidak memiliki kebersamaan, serta kurangnya dukungan social pada individu.
4. Stressor individu, meliputi disposisi individu seperti kepribadian, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik antar individu.

Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh beberapa stressor yaitu; stressor lingkungan, stressor organisasi, dan stressor individu. stressor lingkungan terjadi sebagai akibat dari adanya perubahan social, kondisis ekonomi, perbedaan ras dan budaya, serta kondisi tempat tinggal, stressor organisasi terjadi sebagai akibat dari adanya kebijakan organisasi

yang tidak sinkron, beban kerja dan waktu yang diberikan tidak sesuai, serta penghargaan yang tidak sebanding dengan kerja keras karyawan, stressor individu meliputi daya tahan fisik dan psikologis yang lemah, adanya keinginan yang tidak bisa dicapai, tuntutan ekonomi, permasalahan keluarga, dan frustrasi.

4. Indikator stress kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan menyebabkan seseorang mengalami stress, beberapa indikator stress kerja menurut (Silfiana Monika, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas adalah faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dan peran tertentu yang dijalankan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. kurangnya dukungan social dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stress yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
4. Struktur organisasi, yaitu gambaran organisasi dengan struktur organisasi yang tidak jelas mengenai jabatan, peran, wewenang, serta tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi, yaitu gaya manajemen yang diberikan pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, serta kecemasan beberapa pihak didalamnya.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang dalam melaksanakan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau dengan kata lain motivasi kerja di sebut dengan pendorong semangat kerja (Dewi Rahmadani et al., 2023)

Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak paada dasarnya ada secara internal maupun eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya. (Rauan & Tewel, 2019).

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan dengan rasa tanggung jawab dan kesadaran.(Irianto & Marendra, 2021)

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu kebutuhan hidup, kebutuhan mendatang, kebutuhan harga diri, serta kebutuhan terkait prestasi kerjanya.(Dyanto & Sitorus, 2022)

7. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja terbagi menjadi lima indikator (Dyanto & Sitorus,2022) yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa, segala sesuatu yang berupa barang maupun jasa adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan karena jasanya yang

dilibatkan pada organisasi, seperti pemberian reward, atau promosi jabatan.

2. Kondisi kerja, keadaan lingkungan kerja dari perusahaan yang menjadi tempat untuk karyawan bekerja dalam lingkungan tersebut, kondisi kerja yang baik dan nyaman tentu dapat mendukung karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik seperti, lingkungan kerja yang aman, bersih serta menyenangkan.
3. Fasilitas kerja, sarana maupun prasarana yang memadai akan membuat pekerjaan karyawan jauh lebih cepat dan efektif.
4. Prestasi kerja, hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh karyawan ketika telah melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan tujuan yang telah ditargetkan.
5. Pengakuan dari atasan, suatu pernyataan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan ketika karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, contohnya memberikan pujian atas keberhasilan karyawan serta prestasi kerja karyawan.

8. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang mencerminkan perasaan karyawan baik itu perasaan menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Dyanto & Sitorus, 2022).

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja serta hubungan dengan rekan kerja (Akuntansi et al., 2023)

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya seseorang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi .

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, baik itu interaksi dengan rekan kerja, mengikuti aturan memenuhi standar kinerja dan masalah lainnya

9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja berdasarkan job descriptive index, terdapat pengukuran terhadap kepuasan kerja .meliputi:

1. Pekerja
2. Mutu dan pengawasan supervise
3. Gaji atau upah
4. Kesempatan promosi
5. Rekan kerja

10. Indikator kepuasan kerja

Indikator dalam kepuasan kerja menurut (Dyanto & Sitorus, 2022) meliputi:

1. Pemberian gaji atau upah, karyawan mengharapkan sistem gaji serta kebijaksanaan promosi dipersepsikan dengan adil, jelas, dan transparan.
2. Beban kerja, karyawan lebih menyukai apabila pekerjaannya dapat memberikan kesempatan dalam menunjukkan kinerjanya masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Rekan kerja, banyak karyawan yang memerlukan rekan kerja dalam melakukan proses interaksi
4. Promosi pekerjaan, saat seorang karyawan berpindah posisi ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.
5. Kepenyeliaan (supervisor), yang tidak kalah penting bagi manajemen, dimana jabatan ini terkait dengan kelancaran didalam pekerjaan

11. Keterkaitan antara Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja

Stress kerja yang terkendali dapat membantu seseorang merasa terlibat dalam tugas-tugas yang menantang dan memberikan rasa pencapaian yang memuaskan ketika mengatasinya. Hal ini bisa mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karena individu merasa bahwa mereka mampu mengatasi tantangan yang ada dan meraih hasil yang positif.

Stress kerja yang dirasakan dapat berdampak pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, kepuasan kerja kerap dikaitkan sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadi stress kerja, itu berarti bahwa jika stress kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. apabila tingkat stress terus meningkat, maka karyawan akan mengalami ketegangan psikologis, seperti bimbang, murung, dan marah. kemudian antara perasaan stress dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negative dimana dengan meningkatnya stress maka kepuasan kerja akan menurun.

Sejalan dengan itu, panji Anogara (2009) mengatakan "bahwa stress yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan

adalah dua kondisi yang bukan hanya saling berkaitan namun sekaligus antagonis karena memang terjadi suatu interaksi kompleks antara stress manusia, pekerjaan dan kepuasan". stress pekerjaan adalah bagian dari stress kehidupan, dan kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan dalam kehidupan, stress yang begitu hebat yang sudah melampaui batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik.

12. Keterkaitan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja

Keterkaitan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja yaitu motivasi kerja yang tinggi cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena ketika seseorang merasa termotivasi untuk mencapai tujuan dan merasa dihargai atas kontribusinya, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka apabila karyawan kurang motivasi untuk bekerja atau rendahnya motivasi dalam diri untuk bekerja maka hasil pekerjaan yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka tentu kepuasan kerjanya akan menurun begitupun sebaliknya. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, apabila seseorang mendambakan sesuatu maka ia akan memiliki suatu harapan sehingga ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian tersebut.

Menurut Robbins (2008) motivasi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi dapat membentuk seseorang untuk

menjalankan tujuan kerja yang akan dicapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Tinjauan empiris merupakan salah satu bagian indikator dalam persyaratan karya tulis ilmiah, dimana dalam tinjauan empiris menjelaskan tentang hasil penulisan karya tulis ilmiah terdahulu, sebagai salah satu penarikan interpretasi dari karya tulis ilmiah dan berfungsi sebagai landasan untuk memperoleh hasil penulisan yang relevan dan objektif. maka dari itu tinjauan empiris sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Pnelitian	Variabel Penellitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Muh.Ridho .,2019)	Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri syariah cabang Padang	Kuantitatif	Kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank mandiri cabang padang karena memiliki nilai hitung untuk variabel stress kerjasebesar 2, 242.
2	(Siti Fatimah., 2020)	Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan PT.Sriwijaya Air di Makassar	Kuantitatif	Kuesioner	Hasil dari penelitian menunjukkan variabel stress kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dimana pada

					nilai F hitung sebesar 19,749 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 (sig a<0,05).
3	(Heni Fitri Ratna Sari Dkk., 2022)	Pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru	Kuantitatif	kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan P value dibawah 0,05 dengan original sampel sebesar ((β) = 0,624(62,4%)
4	(I. Soni Kurniawan., 2022)	Pengaruh stress kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT perkebunan Mitra Ogan	Kuantitatif	kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(D. Dyanto, D. Sitorus., 2022)	pengaruh motivasi, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bravo Engineering	Kuantitatif	kuesioner	Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan stress kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 51,3 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6	(S. Dewi Rahmadani, Dkk.,	Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja	Kuantitatif	kuesioner	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Stress Kerja

	2023)	terhadap kinerja karyawan Pt.Sinar Galesong Pratama Kota Makassar			berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung variabel stres sebesar 3,940 > t tabel sebesar 3,088. Bahwa thitung variabel motivasi sebesar 3,454 > ttabel sebesar 3,088. secara simultan variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan F hitung sebesar 16,326 hal ini menunjukkan F hitung (16,326) > F tabel (1,660).
7	(Edward Efendi Silalahi., 2022)	Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pelayanan teknik di PT.Mahiza Cabang Bekasi	Kuantitatif	Kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.pada uji parsial variabel stress kerja diperoleh nilai t sebesar 3,743 lebih besar dari nilai table sebesar 1,993 dan variabel motivasi kerjandengan nilai hitung sebesar 8,005 lebih besar dari nilai table sebesar 1,993.

8	(I silfiana monika., 2021)	Pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai kantor badan penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Karo	Kuantitatif	Kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar -2, 426. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar -3, 054. Secara simultan stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo sebesar 11, 738. Pengelolaan stres kerja dan konflik kerja yang baik sangat dibutuhkan demi peningkatan kinerja pegawai.
9	(A.Tarmizi, j.hutasuhut., 2021)	Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada kantor camat perbaungan kabupaten serdang Badegai	Kuantitatif	Kuesioner	Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 1,846 + 0,518X_1 + 0,430X_2$. Pada uji hipotesis secara parsial (Uji t) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $> t$ tabel (4, 161 $> 2,048$) dan nilai

					<p>signifikan $0,000 < 0,05$ dan variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,874 > 2,048$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($103,319 > 3,34$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar $0,872$, artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar $87,2\%$ oleh variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif, sementara sisanya $12,8\%$ dijelaskan oleh variabel Lain</p>
--	--	--	--	--	--

10	(Intan Marselin Kristina Sampo., 2023)	Pengaruh motivasi dan stress kerja karyawan lapangan pada PT.QMB New Energy Material Di Morowali Sulawesi Selatan	Kuantitatif	Kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja, stress kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara bersamaan dan simultan.
----	--	---	-------------	-----------	---

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah kerangka konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah di identifikasikan penting terhadap masalah penelitian. kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel.

1) Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stress kerja yang terkendali dapat membantu seseorang merasa terlibat dalam tugas-tugas yang menantang dan memberikan rasa pencapaian yang memuaskan ketika mengatasinya. Hal ini bisa mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karena individu merasa bahwa mereka mampu mengatasi tantangan yang ada dan meraih hasil yang positif.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja yang tinggi cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena ketika seseorang merasa termotivasi untuk mencapai tujuan dan merasa dihargai atas kontribusinya, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Kerangka pikir diatas dapat dibuat paradigma penelitian untuk menggambarkan hubungan antara variabel independent, yaitu Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sebagai variabel dependen sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan maka diajukan suatu hipotesis yaitu:

1. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Bone.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Bone.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didalamnya berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Dalam metode kuantitatif terdapat pelaksanaan meliputi data yang berupa angka atau data berupa kalimat - kalimat yang dikonversi menjadi data yang berupa angka tersebut kemudian di olah serta dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini akan di lakukan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Bone yang berAlamat di Jl. Gn. Jaya Wijaya No.12, Jeppae, Tanete Riattang Barat. Kabupaten Bone.

2. Waktu

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan mulai bulan Desember 2023 sampai Februari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dapat dilakukan penelitian kepustakaan dan penyebaran kuesioner. kemudian data tersebut di olah dengan kata-kata lalu disusun dalam kalimat yang di perluas, adapun jenis dalam dan sumber data dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber atau perusahaan yang bersangkutan dari responden dengan memberikan pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang meliputi:
 - a. Informan atau subjek penelitian yang ada
 - b. Data yang berupa documenter, yang berbentuk kajian pustaka, berkas-berkas, dan documenter lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sirait & Afrindo, 2021) bahwa populasi merupakan ruang lingkup atau besaran karakteristik dari seluruh objek yang diteliti. populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki mutu serta dan ciri tertentu oleh seorang peneliti untuk dipergunakan dan dipelajari sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Populasi adalah objek penelitian secara keseluruhan sebagai sarana untuk mengumpulkan data. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Bone sebanyak 170 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi, dengan kata lain sampel merupakan metode yang terdapat dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian populasi yang akan diteliti.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus slovin. Rumus Slovin (Sugiyono:2017) adalah rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi sebagai berikut:

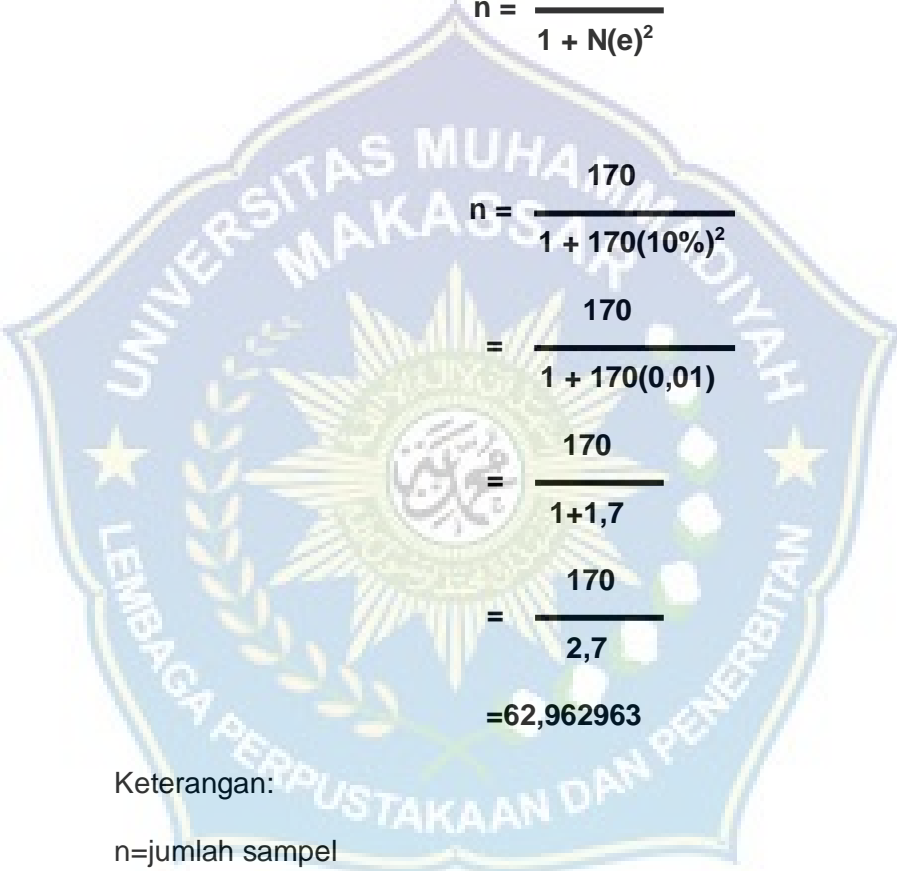
$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{170}{1 + 170(10\%)^2}$$

$$= \frac{170}{1 + 170(0,01)}$$

$$= \frac{170}{1+1,7}$$

$$= \frac{170}{2,7}$$

$$= 62,962963$$


Keterangan:

n=jumlah sampel

N= Jumlah populasi penelitian

e= sampling eror (tingkat kesalahan sampel) yaitu 10% atau 0, 01

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh sampel sebanyak 62,962963 yang di bulatkan menjadi 63 orang (responden).

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1. Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaan terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan, serta laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti.
2. Survey, teknik pengumpulan data dari tempat tertentu yang alamiah, dimana dengan menggunakan metode survey yang kemudian menyebarkan kuesioner.
3. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. pada penelitian ini kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer, instrument kuesioner yang akan digunakan, untuk mengetahui jawaban dari responden.

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu angket atau kuesioner.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi dari masing-masing variabel ini dapat di jelaskan sebagai berikut

1. Variabel Independent/Bebas (x)

Variabel independent merupakan suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independentnya adalah stress kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

2. Variabel Dependen/Terikat (Y)

Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (independent). Dalam penelitian ini variabel dependentnya adalah kepuasan kerja karyawan.

3. Skala Likert

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, maupun pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena social, berdasarkan definisi opsional yang ditetapkan oleh peneliti. skala ini merupakan suatu skala psikometrik yang biasa diaplikasikan dalam angket dan paling sering digunakan untuk riset berupa survey, termasuk dalam penelitian deskriptif.

Keterangan Skala:

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

G. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:226) Analisis data merupakan kegiatan setelah mengumpulkan data responden dengan mengelompokkan, mentabulasi, menyajikan, serta melakukan perhitungan. penelitian memiliki proses analisis data yang dirancang sebaik-baiknya untuk tujuan penelitian dan harus menyiapkan rumusan atas data yang ada serta rencana analisis data terlebih dahulu. metode analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk mengolah data, yaitu:

1. Uji validitas

Mengatakan bahwa “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.oleh karena itu data yang valid adalah data yang sesungguhnya yang benar-benar terjadi yang tidak berbeda dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sudana & Setianto (2018:81) Reliabilitas merupakan alat ukur untuk menunjukkan tingkat keakuratan instrument dalam mengukur konsep menilai kebaikan ukuran dan konsistensi serta stabilitas ukurannya. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa Reliabilitas konsumen dihitung dengan mengkorelasi antara dua instrument satu dengan instrument yang dijadikan equivalent, bila korelasi positif signifikan maka instrument dinyatakan reliable. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. suatu instrument bisa dikatakan reliable apabila Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Adapun Rumusnya sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas yang dicari

K : Jumlah butir pernyataan

σ_i^2 : Varian butir-butir pernyataan

σ^2 : Varian skotes

Pada penelitian ini menggunakan data statistik dimana salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang

amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih mudah untuk dipahami.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). pengujian multikolinearitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien di uji, t hitung akan bernilai kecil dari t table.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas, yaitu variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dapat dilihat melalui pendekatan scatterplot, untuk mengetahui apakah pengujian kita mengalami gejala heterokedastisitas, pengujian dapat dikatakan tidak mengalami heterokedastisitas dengan kriteria yaitu, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol, titik-titik tidak membentuk pola.

c. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel dependen atau keduanya mempunyai normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistic akan mengalami penurunan. uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *one Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel dependen. (Ghozali, 2018)

metode regresi linear berganda menggunakan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

β_1, β_2 = Koefisien Regresi X_1, X_2

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

X_1 = Stress Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

ε = Error

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

1. Uji parsial (Uji-t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Hipotesis yang akan di uji sebagai berikut:

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara variabel independen dari variabel dependen

H_a : Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen taraf uji $\alpha = 0.05$

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independent dalam menjelaskan varian variabel dependent. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Berarti menjelaskan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent atau seberapa besar pengaruh variabel X dan pengaruh variabel Y.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil Singkat

PDAM Kabupaten Bone didirikan pada tahun 1981 yang sumber air bakunya dari mata air Panyili, sebagai bagian dari upaya pemerintah daerah untuk memastikan akses yang lebih baik terhadap air minum bersih bagi penduduk Kabupaten Bone di Provinsi Sulawesi selatan, pendirian PDAM ini merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memenuhi kebutuhan dasar akan air bersih di wilayah Kabupaten Bone.

2. Visi, Misi, Dan Tujuan

a) Visi

Menuju PDAM sehat dan mandiri

b) Misi

1. Pemenuhan standar K3 :Kualitas, Kuantitas, dan Kontinuitas.
2. Menurunkan NRW (Non Revenue Water)
3. Peningkatan pelayanan air bersih dan cakupan pelayanan.
4. Peningkatan kinerja keuangan.

c) Tujuan

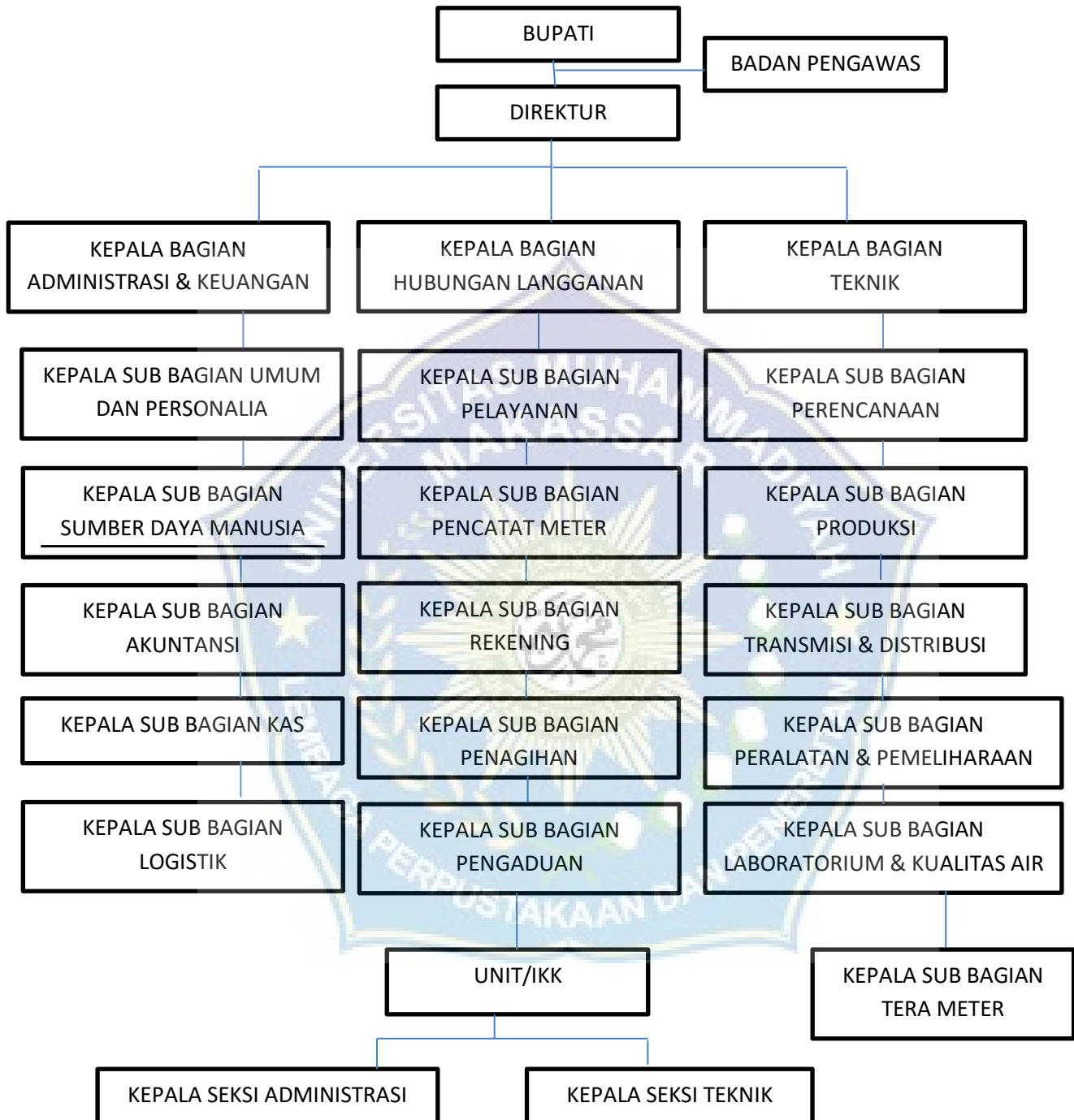
1. Menyediakan akses yang memadai dan berkelanjutan terhadap air minum bersih bagi penduduk Kabupaten Bone.
2. Meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup penduduk Kabupaten Bone melalui penyediaan akses yang lebih baik terhadap air bersih.

3 . Struktur Organisasi

a) Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan rangkaian kerja yang terdapat dalam sebuah perusahaan yang memperlihatkan hubungan kerja dalam melaksanakan wewenang dan tanggung jawab mulai dari pimpinan sampai kepada masing-masing bagian.





Gambar 4.1
Struktur Organisasi

b) Job Description

1. Badan pengawas

Badan pengawas bertugas merumuskan kebijakan dibidang Pengelolaan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dan melaksanakan pengawas atas jalannya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

2. Direktur

Direktur utama mempunyai tugas-tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 2 yang terdapat dalam Peraturan Daerah No.2 Tahun 1987 tentang pembentukan PDAM Kabupaten Bone.

3. Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan

Tugas Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan yaitu mengendalikan, mengatur, merencanakan, mengkoordinir, dan melaksanakan kegiatan dibidang administrasi dan keuangan.

4. Kepala Bagian Hubungan Langgan

Tugas kepala bagian hubungan langganan yaitu, mengkoordinir penyaluran meter air, pemasaran, pelayanan pelanggan, dan administrasi meter air.

5. Kepala Bagian Teknik

Mengkoordinasikan dan mengendalikan kebijakan umum dibidang teknik, memelihara dan bertanggung jawab atas beroperasinya sumber-sumber produksi, menyusun rencana kerja tahunan dan pengembangan fasilitas produksi.

6. Kepala Sub Bagian SDM

Menyelenggarakan administrasi kepegawaian, merencanakan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki kesejahteraan pegawai.

7. Kepala Sub Bagian Umum dan Personalia

Mengkoordinasikan, memelihara, dan mengawasi pelaksanaan administrasi surat-menyurat, bertanggung jawab atas pemakaian mesin-mesin cetak, bertanggung jawab atas pemeliharaan dan perawatan bangunan-bangunan serta kebersihan dan keindahan kantor.

8. Kepala Sub Bagian Akuntansi

Mempersiapkan dan menyusun rencana anggaran, mengkoordinasikan serta mengawasi pengeluaran dan pembayaran, menyusun realisasi anggaran-anggaran, membuat laporan bulanan dan tahunan, memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala bagian administrasi dan keuangan tentang masalah-masalah keuangan dalam rangka memajukan perusahaan.

9. Kepala Sub Bagian Kas

Mengatur dan mengawasi semua penerimaan uang, pembayaran dan pembelian uang di bank, membuat evaluasi bulanan, menyusun daftar gaji, mencatat dan melaporkan secara tertib seluruh kegiatan penerimaan dan pengeluaran uang secara harian, bulanan dan tahunan.

10. Kepala Sub Bagian Logistik

Menyelenggarakan pergudangan secara tertib, pencatatan pembukuan dan pengadministrasian, melakukan *stock opname*, menyerahkan barang-barang pengadaan yang dilaksanakan kepada seksi gudang dengan berpedoman pada prosedur dan ketentuan yang berlaku.

11. Kepala Sub Bagian Pelayanan

Menerima dan memproses permohonan menjadi langganan, memberikan informasi kepada pelanggan mengenai penggunaan air secara hemat, melakukan kegiatan-kegiatan dalam rangka meningkatkan pelayanan dan penambahan sambungan baru.

12. Kepala Sub Bagian Pencatat Meter

Mengoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan dan pembacaan pencatatan kubikasi meter, bertanggung jawab dan melaporkan apabila terdapat gangguan pada meter air, melakukan evaluasi secara periodic terhadap jumlah pemakaian air langganan, mengerjakan perhitungan kubikasi air dari para langganan, bertanggung jawab atas pemeliharaan penyimpanan dan penyusunan kartu meter.

13. Kepala Sub Bagian Rekening

Menyusun jadwal *processing* pembuatan rekening, mengkoordinir seluruh proses pembuatan rekening, mengendalikan pekerjaan pembuatan rekening yang akan ditagih, menyerahkan kepada Sub

Bagian Kas dan daftar rekening yang akan ditagih yang telah selesai dibuat.

14. Kepala Sub Bagian Penagihan

Mengefektifkan terlaksananya penagihan rekening,berkewajiban melakukan intensifikasi penagihan,bertanggung jawab atas kelancaran jalannya penagihan.

15. Kepala Sub Bagian Pengaduan

Menerima,mengevaluasi,dan meneliti semua informasi baik lisan maupun tertulis dari para pelanggan tentang keberatan-keberatan perihal kubikasi air,keluhan-keluhan,kerusakan,maupun gangguan pendistribusian air minum serta bertanggung jawab untuk meneruskannya kepada Sub.Bagian yang bersangkutan.

16. Kepala Sub Bagian Perencanaan

Merencanakan dan melakukan survey tentang persediaan cadangan sumber air,merencanakan teknik bangunan sarana air minum,membuat peta jaringan.

17. Kepala Sub Bagian Produksi

Menyelenggarakan kegiatan produksi,menyelenggarakan fungsi-fungsi pabrik air,melakukan koordinasi dengan Sub Bagian Perencanaan dan Sub Bagian Laboratorium dan Kualitas air.

18. Kepala Sub Bagian Transmisi dan Distribusi

Melaksanakan pemasangan dan pemeliharaan pipa-pipa distribusi,mengatur serta menyelenggarakan fungsi jaringan pipa dan katup-katupnya,melakukan koordinasi dengan Sub.Bagian

Produksi dan Sub Bagian Laboratorium dan Kualitas Air tentang kelancaran produksi air.

19. Kepala Sub Bagian Peralatan dan Pemeliharaan

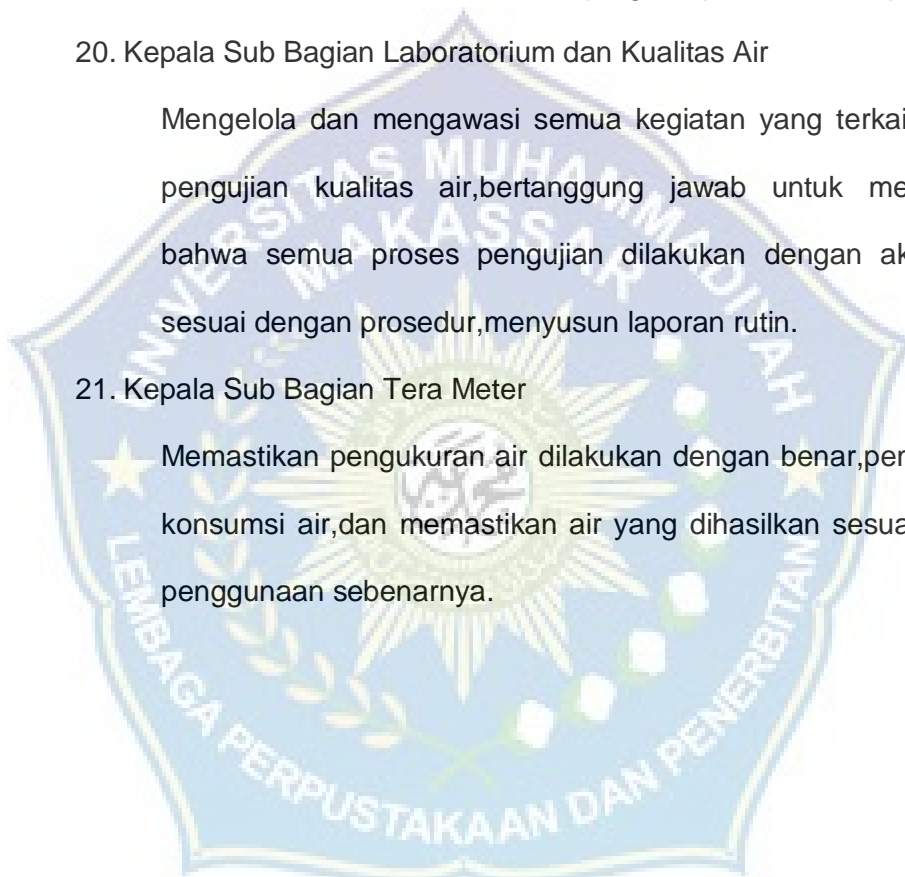
Mengawasi perawatan dan pemeliharaan peralatan yang digunakan dalam penyediaan air bersih, bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan program pemeliharaan preventif.

20. Kepala Sub Bagian Laboratorium dan Kualitas Air

Mengelola dan mengawasi semua kegiatan yang terkait dengan pengujian kualitas air, bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua proses pengujian dilakukan dengan akurat dan sesuai dengan prosedur, menyusun laporan rutin.

21. Kepala Sub Bagian Tera Meter

Memastikan pengukuran air dilakukan dengan benar, pemantauan konsumsi air, dan memastikan air yang dihasilkan sesuai dengan penggunaan sebenarnya.



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

a. Jenis Kelamin

Dalam klasifikasi ini jenis kelamin dapat di kelompokkan menjadi dua kelompok, seperti pada table berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	35	55.6	55.6	55.6
	PEREMPUAN	28	44.4	44.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden jenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang atau sebesar 55%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang atau sebesar 44%.

b. Usia

Table 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	40	63.5	63.5	63.5
	31-40	13	20.6	20.6	84.1
	41-50	6	9.5	9.5	93.7
	>50	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 63%.

c. Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SARJANA	55	87.3	87.3	87.3
	S2	8	12.7	12.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan yaitu sarjana sebanyak 55 orang atau sebesar 87% dari responden yang ada.

d. Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Pecent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 TAHUN	5	7.9	7.9	7.9
	3,1-5 TAHUN	40	63.5	63.5	71.4
	>5 TAHUN	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden terbanyak berdasarkan masa kerja berada pada 3,1-5 tahun sebanyak 40 orang atau sebesar 63% dari jumlah responden yang ada.

2. Analis Deskripsi Variabel Penelitian

a. Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja

Tabel 4.5
Penilaian Responden Berdasarkan Variabel Stress Kerja

No	indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL
1	X1.1	-	-	7	35	21	63
2	X1.2	-	1	8	41	13	63
3	X1.3	-	1	5	36	21	63
4	X1.4	-	1	24	23	15	63
5	X1.5	-	-	2	33	28	63
6	X1.6	-	1	3	39	20	63

7	X1.7	-	1	7	31	24	63
8	X1.8	-	1	9	31	22	63
9	X1.9	-	1	6	36	20	63
10.	X1.10	-	-	6	26	31	63

Sumber data:Lampiran Output SPSS 29

Tabel 4.5 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator (x1.10) bahwa yang memilih jawaban sangat setuju dengan nilai 31 orang.

b. Analisis deskriptif variabel motivasi kerja

Table 4.6

Penilaian responden berdasarkan motivasi kerja

No	indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL
1	X2.1	-	-	4	31	28	63
2	X2.2	-	-	3	27	33	63
3	X2.3	-	-	7	25	31	63
4	X2.4	-	-	4	40	19	63
5	X2.5	-	-	5	32	26	63
6	X2.6	-	-	5	33	25	63
7	X2.7	-	-	2	48	13	63
8	X2.8	-	-	6	32	25	63
9	X2.9	-	-	3	41	19	63
10.	X2.10	-	-	12	30	21	63

Sumber data: Lampiran Output SPSS 29

Tabel 4.6 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi yaitu pada indikator (x2.2) bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 33 orang.

c. Analisis deskriptif variabel kepuasan kerja

Tabel 4.7

Penilaian responden berdasarkan kepuasan kerja

No	indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL
1.	Y.1	-	-	4	43	16	63
2.	Y.2	-	-	3	36	24	63
3.	Y.3	-	-	9	30	24	63
4.	Y.4	-	-	4	39	20	63
5.	Y.5	-	-	1	22	40	63
6.	Y.6	-	-	1	38	24	63
7.	Y.7	-	-	3	38	22	63
8.	Y.8	-	-	2	40	21	63
9.	Y.9	-	-	7	28	28	63
10.	Y.10	-	-	7	27	29	63

Sumber data: Lampiran Output SPSS 29

Tabel 4.7 mengenai tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi yaitu pada indikator (Y.5) bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 40 orang.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti.

Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics								
a	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
STRESS KERJA	63	14	34	48	41.97	.461	3.659	13.386
MOTIVASI KERJA	63	13	36	49	43.00	.457	3.623	13.129
KEPUASAN KERJA	63	13	36	49	43.29	.443	3.517	12.369
Valid N (listwise)	63							

Sumber data : Lampiran Output SPSS 29

Berdasarkan table diatas,bahwa jumlah responden (N) sebanyak 63,dari 63 responden ini variabel stress kerja memiliki nilai minimum 34,nilai maximum 48,nilai mean 41.97 dengan standar deviasi 3.659.untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum 36,nilai maximum 49,nilai mean 43.00 dengan standar deviasi 3.623. dan untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum 36,nilai maximum 49,nilai mean 43.29 dengan standar deviasi 3.517.

4. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali uji validitas dipergunakan untuk mengukur kevaliditasan kuesioner,kuesioner dikatakan valid jika pernyataan-pernyataan didalamnya dapat mendefinisikan apa yang ingin diukur dalam kuesioner tersebut.data dikatakan valid apabila hasil uji R Hitung>Rtabel menggunakan tariff signifikan 0.05 yaitu 0.2480 dengan jumlah responden 63.

a) Uji Validitas Variabel X1

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Butir	R Hitung	Rtabel	Status
STRESS KERJA	X1.1	0.496	0.2480	VALID
	X1.2	0.379	0.2480	VALID
	X1.3	0.351	0.2480	VALID

	X1.4	0.687	0.2480	VALID
	X1.5	0.556	0.2480	VALID
	X1.6	0.519	0.2480	VALID
	X1.7	0.595	0.2480	VALID
	X1.8	0.604	0.2480	VALID
	X1.9	0.542	0.2480	VALID
	X1.10	0.681	0.2480	VALID

Sumber data :Lampiran Output SPSS 29

Uji validitas di lakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Jika nilai r hitung > nilai r table, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r table maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0.496, X1.2 sebesar 0.379, X1.3 sebesar 0.351, X1.4 sebesar 0.687, X1.5 sebesar 0.556, X1.6 sebesar 0.519, X1.7 sebesar 0.595, X1.8 sebesar 0.604, X1.9 sebesar 0.542, X1.10 sebesar 0.681. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r table sebesar 0.2480.

b) Uji Validitas X2

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Butir	R Hitung	Rtabel	Status
MOTIVASI KERJA	X2.1	0.367	0.2480	VALID
	X2.2	0.549	0.2480	VALID
	X2.3	0.666	0.2480	VALID
	X2.4	0.676	0.2480	VALID

	X2.5	0.680	0.2480	VALID
	X2.6	0.584	0.2480	VALID
	X2.7	0.456	0.2480	VALID
	X2.8	0.697	0.2480	VALID
	X2.9	0.546	0.2480	VALID
	X2.10	0.716	0.2480	VALID

Sumber data: Lampiran Output SPSS 29

Uji validitas di lakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Jika nilai r hitung > nilai r table, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r table maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X2.1 sebesar 0.367, X2.2 sebesar 0.459, X2.3 sebesar 0.666, X2.4 sebesar 0.676, X2.5 sebesar 0.680, X2.6 sebesar 0.584, X2.7 sebesar 0.456, X2.8 sebesar 0.697, X2.9 sebesar 0.546, X2.10 sebesar 0.716. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r table sebesar 0.2480.

c) Uji Validitas Variabel Y

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Butir	R Hitung	Rtabel	Status
KEPUASAN KERJA	Y.1	0.605	0.2480	VALID
	Y.2	0.630	0.2480	VALID
	Y.3	0.657	0.2480	VALID
	Y.4	0.400	0.2480	VALID

	Y.5	0.658	0.2480	VALID
	Y.6	0.571	0.2480	VALID
	Y.7	0.671	0.2480	VALID
	Y.8	0.431	0.2480	VALID
	Y.9	0.689	0.2480	VALID
	Y.10	0.670	0.2480	VALID

Sumber data : Lampiran Output SPSS 29

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya apabila nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data diatas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y.1 sebesar 0.605, Y.2 sebesar 0.630, Y.3 sebesar 0.657, Y.4 sebesar 0.400, Y.5 sebesar 0.658, Y.6 sebesar 0.571, Y.7 sebesar 0.671, Y.8 sebesar 0.431, Y.9 sebesar 0.689, Y.10 sebesar 0.670. hasil data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0.2480.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam bentuk tabel. suatu indikator dapat dikatakan reliable apabila nilai Cronbach Alpha > 0.60.

Tabel 4.12**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	10

Sumber data : Lampran Ouput SPSS 29

Dari hasil analisis tersebut diperoleh nilai Alpha sebesar 0.737 dari total item yaitu 10. Dilihat pada tabel 4.11 diatas didapatkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel pengaruh stress kerja yang di uji nilainya lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan di nyatakan reliable.

Tabel 4.13**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

Sumber data :Lampirran Output SPSS 29

Dari hasil analisis tersebut diperoleh nilai Alpha sebesar 0.799 dari total item yaitu 10. Dilihat pada tabel 4.12 diatas didapatkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel pengaruh motivasi kerja yang di uji nilainya lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan di nyatakan reliable.

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Sumber data : Lampiran Output SPSS 29

Dari hasil analisis tersebut diperoleh nilai Alpha sebesar 0.802 dari total item yaitu 10. Dilihat pada tabel 4.13 diatas didapatkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel pengaruh kepuasan kerja yang di uji nilainya lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan di nyatakan reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolonieritas dapat dilihat dari nilai-nilai tolerance dan nilai variabel inflation faktor (FIV). Jika nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90% dan jika hasil perhitungan VIF lebih dari 10 (Ghozali 2006) maka dapat

disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.953	4.714		2.960	.004		
	STRESS KERJA	.371	.115	.386	3.234	.002	.710	1.409
	MOTIVASI KERJA	.320	.116	.330	2.769	.007	.710	1.409

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber data : Lampiran Output SPSS 29

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 0.10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan

pada model regresi. model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas diuji dengan melihat grafik *scatter plot*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatter plot* yaitu jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatter plot*, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber data : Lampiran Output SPSS 29

Pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak berbentuk yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pngganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilakukan dengan pengujian normalitas menggunakan *one sample Kolmogorov-smirnov* dengan ketentuan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *one Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikn $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.7358075	
Most Extreme Differences	Absolute	.123	
	Positive	.123	
	Negative	-.069	
Test Statistic			.123
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.019
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.019	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.015
		Upper Bound	.022

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 29

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal karena nilai signifikan $>0,05$.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh independen (bebas) stress kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependent (terikat) kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.17

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.953	4.714		2.960	.004
	STRESS KERJA	.371	.115	.386	3.234	.002
	MOTIVASI KERJA	.320	.116	.330	2.769	.007

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber data: Lampiran Output SPSS 29

Berdasarkan tabel 4.17,output dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut,dengan menggunakan rumus :

$$Y : \alpha + b_1X_1+b_2X_2+e$$

Didapat persamaan ; $Y : 13.953 + 0,371X_1 + 0,320X_2$

Dimana persamaan tersebut yaitu :

- a. Konstanta 13.953, mengandung arti bahwa tingkat kinerja pegawai sebelum adanya pengaruh stress kerja dan motivasi kerja adalah 13.953.
- b. Koefisien regresi stress kerja sebesar 0.371 (positif) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai ini juga menunjukkan bahwa jika stress kerja mengalami peningkatan,maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
- c. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.320 (positif) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai ini juga menunjukkan bahwa jika motivasi kerja mengalami peningkatan,maka kepuasan kerja akan meningkat.

H. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.18

Hasil Perhitungan Uji t (Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.953	4.714		2.960	.004
	STRESS KERJA	.371	.115	.386	3.234	.002
	MOTIVASI KERJA	.320	.116	.330	2.769	.007

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber data: Lampiran Output SPSS 29

- a. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja variabel stress kerja (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.234 > 2.000$), maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya variabel stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Bone.
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.769 > 2.000$), maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Bone.

2.Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independent dalam menjelaskan varian variabel dependent. secara sederhana koefisien determinasi

dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R^2). Berarti menjelaskan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependent atau seberapa besar pengaruh variabel X dan pengaruh variabel Y.

Tabel 4.19
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.375	2.781
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA				

Sumber data : Lampiran Output SPSS 29

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji koefisien determinasi pada Adjusted R Square sebesar 0.375 yang dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebesar 37.5%. sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistic dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) variabel stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan

kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel stress kerja dan motivasi kerja tersebut bersifat positif, maka mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan karyawan.

1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Bone.

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.234 > 2.000$) dengan tingkat signifikan 0.002. Maka dapat diartikan bahwa berdasarkan pengujian Uji t menunjukkan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Alasan mengapa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan karena terlihat dari jawaban positif yang diberikan responden terhadap 10 pernyataan, seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 5 indikator. Ketika stress kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja juga meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh hasmariyani (2020) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Bone. Hasil penelitian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.

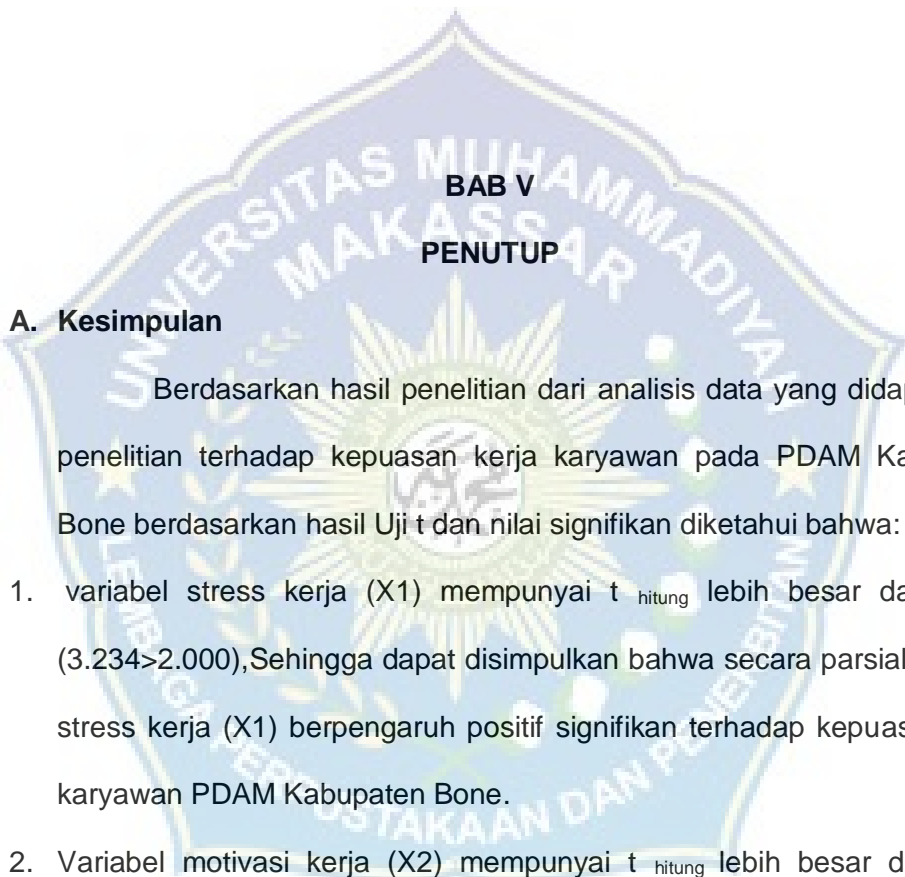
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Bone.

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.769 > 2.000$) dengan tingkat signifikan 0.007. maka dapat diartikan bahwa berdasarkan pengujian Uji t menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Alasan mengapa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan karena terlihat dari jawaban positif yang diberikan responden terhadap 10 pernyataan, seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 5 indikator. Ketika motivasi kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja juga meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitti Fatimah (2020) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT.Sriwijaya Air Di Makassar. Hasil penelitian secara parsial Uji t menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan karyawan.





BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data yang didapat pada penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Kabupaten Bone berdasarkan hasil Uji t dan nilai signifikan diketahui bahwa:

1. variabel stress kerja (X1) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . ($3.234 > 2.000$), Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stress kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Bone.
2. Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.769 > 2.000$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Bone.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Bone, maka peneliti memberikan saran yaitu :

1. Bagi Instansi

Untuk mengatasi tingkat stress kerja karyawan PDAM Kabupaten Bone, perlunya diadakan pertemuan rutin untuk membahas permasalahan yang dihadapi oleh karyawan mendengarkan keluhan karyawan lalu memberikan solusi yang terbaik. Untuk motivasi kerja karyawan langkah lebih baik setiap bulan diadakan reward untuk menghargai prestasi kerja karyawan dan menumbuhkan motivasi terhadap karyawan lain.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntansi, D. A. N., Kompensasi, P., Kerja, K., Kerja, M., Disiplin, T., Cv, K., Putra, T., & Ponorogo, P. (2023). *Simba 1*.
- Dewi Rahmadani, S., Darmawan Natsir, U., S.P Dipoatmodjo, T., Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 993–1008. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.700>
- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jesya*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.876>
- Irianto, S., & Marendra, I. (2021). “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Bank BRI KC Lumajang).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB*, 10(2), 1–14.
- Putra Libbaskara, W., & Tri Kurniawati, D. (2022). Penulis Korespondensi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(1), 97–109. <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.11>.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4681–4690.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>

Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>

Silfiana Monika, I. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo*. 8–39.

Sirait, L. P., & Afrindo. (2021). PENGARUH DESAIN PRODUK, DAYA TARIK IKLAN, DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPEDA MOTOR HONDA PCX (Studi Pada Honda PCX Club Jakarta). *Repository STEI. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta*, 45.

Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.

Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.



KUESIONER PENELITIAN

Lampiran Kuesioner Penelitian :

“PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PDAM KABUPATEN BONE”

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

A. Karakteristik / Identitas Responden

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :

Laki-Laki

Perempuan

B. Usia

21 – 30 Tahun

31 – 40 Tahun

41 – 50 Tahun

di atas 51 Tahun

C. Pendidikan

SMA

S2

Sarjana

D. Masa Kerja

Di Bawah 2 Tahun

3, 1 Tahun – 5 Tahun

2, 1 Tahun – 3 Tahun

Di Atas 5 Tahun

E. Petunjuk Pengisian

- 1) Jawablah pernyataan dan atau pertanyaan berikut ini dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan, dengan memberi tanda cek (√) pada kotak yang telah disediakan.

2) Jawablah pernyataan dan atau pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi saat ini.

3) Ada 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :

5 = Sangat Setuju (SS)

2 = Tidak Setuju (TS)

4 = Setuju (S)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3 = Kurang Setuju (KS)

Stress Kerja (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Tuntutan Tugas						
1.	Saya diberikan tugas yang berat oleh atasan saya					
2.	Saya diberikan target yang cukup tinggi.					
Tuntutan Peran						
3.	Saya di tuntut untuk menyelesaikan pekerjaan saya diluar waktu yang ditentukan					
4.	Saya dituntut untuk selalu siap dalam kondisi apapun					
Tuntutan Antar Pribadi						
5.	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja					
6.	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya sangat ketat					
Struktur Organisasi						
7..	Saya merasa job description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya					
8.	Struktur organisasi dan jadwal rutin yang diberlakukan oleh perusahaan membuat saya tertekan.					
Kepemimpinan Organisasi						
9.	Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan					

	mengalami kesulitan.					
10.	Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan, membuat saya tidak nyaman.					

Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Balas Jasa						
1.	Atasan selalu memberikan reward atau hadiah bagi karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik					
2.	Pemberian gaji dapat memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.					
Kondisi Kerja						
3.	Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan membuat saya semangat dalam bekerja.					
4.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai					
Fasilitas Kerja						
5.	Fasilitas kerja (sarana / prasarana) yang disediakan sudah memadai.					
6.	Fasilitas yang digunakan sudah canggih.					
Prestasi Kerja						
7.	Prestasi yang saya capai saat ini sudah sangat memuaskan,					
8.	Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan.					
Pengakuan Dari Atasan						
9.	Atasan selalu memberikan pujian atas					

	prestasi kerja saya.				
10.	Saya selalu di puji atas hasil kerja saya yang baik.				

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pemberian Gaji						
1.	Saya merasa puas karena gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan					
2.	Saya merasa puas karena gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya sehari-hari					
Beban Kerja						
3.	Saya merasa puas karena diberikan Kesempatan untuk memperlihatkan kinerja atau skill yang saya miliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.					
4.	Saya merasa puas karena bebankerja saya tidak terlalu berat.					
Rekan Kerja						
5.	Saya merasa senang bekerja dengan rekan yang suka memberikan masukan					
6.	Saya merasa puas bekerja dengan rekan kerja yang mau membantu ketika saya mengalami kesulitan					
Promosi Pekerjaan						
7.	Selama saya di tempat ini saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan/potensi saya					
8.	Saya merasa puas karena ada kesempatan terbuka untuk di promosikan					

Supervisor					
9.	Saya merasa puas ketika kritikan saya diterima oleh atasan.				
10.	Saya merasa puas karena atasan saya bertanggung jawab pada setiap pekerjaan.				

LAMPIRAN 2 : TABULASI

Tabulasi X1 : Stress Kerja

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
2	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	45
5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
6	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	44
7	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
8	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
9	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	38
10	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	42
11	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	41
12	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
13	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
14	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
15	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
16	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	44
17	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	35
18	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
19	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
20	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
21	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
22	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
24	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
25	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
26	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44

27	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
28	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
29	5	3	5	3	4	4	3	4	5	5	41
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
31	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	34
32	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
33	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
34	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	42
35	4	5	4	3	5	4	4	4	2	5	40
36	5	5	2	3	5	4	4	2	4	4	38
37	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	45
38	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	39
39	4	3	5	3	4	4	4	3	3	5	38
40	5	3	3	3	5	5	5	4	5	4	42
41	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	39
42	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
44	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	39
45	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	41
46	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	41
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
48	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	34
49	5	2	4	3	5	4	4	4	4	4	39
50	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	45
51	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	37
52	4	4	4	2	4	4	2	5	4	3	36
53	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
54	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34
55	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	44
56	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
57	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
58	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
59	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	41
60	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
61	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
62	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
63	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	39

Tabulasi X2: Motivasi Kerja

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
6	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
7	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
8	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
9	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
10	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
11	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
12	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
13	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	42
14	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	43
15	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45
16	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
17	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
18	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
19	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
20	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
21	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
22	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
23	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	43
24	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45
25	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
26	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
27	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
29	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
31	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
32	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
33	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
34	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	39
35	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	41
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
37	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
38	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	39

39	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	38
40	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	41
41	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
42	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	40
43	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
44	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	42
45	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
46	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
47	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	36
50	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
51	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	38
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	39
54	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
55	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
56	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
57	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
58	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
59	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	42
60	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
61	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
62	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
63	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	41

39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
40	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
41	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
44	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
46	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	38
47	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
48	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
50	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
52	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
53	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	39
54	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
57	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
58	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
59	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	41
60	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
61	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
62	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
63	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	38

LAMPIRAN 3 : HASIL OLAH DATA SPSS 29

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
STRESS KERJA	63	14	34	48	41.97	.461	3.659	13.386
MOTIVASI KERJA	63	13	36	49	43.00	.457	3.623	13.129
KEPUASAN KERJA	63	13	36	49	43.29	.443	3.517	12.369
Valid N (listwise)	63							

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	11.1	11.1	11.1
	SETUJU	35	55.6	55.6	66.7
	SANGAT SETUJU	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	8	12.7	12.7	14.3
	SETUJU	41	65.1	65.1	79.4
	SANGAT SETUJU	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	5	7.9	7.9	9.5
	SETUJU	36	57.1	57.1	66.7
	SANGAT SETUJU	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	24	38.1	38.1	39.7
	SETUJU	23	36.5	36.5	76.2
	SANGAT SETUJU	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	3.2	3.2	3.2
	SETUJU	33	52.4	52.4	55.6
	SANGAT SETUJU	28	44.4	44.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	3	4.8	4.8	6.3
	SETUJU	39	61.9	61.9	68.3
	SANGAT SETUJU	20	31.7	31.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	7	11.1	11.1	12.7
	SETUJU	31	49.2	49.2	61.9
	SANGAT SETUJU	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	9	14.3	14.3	15.9
	SETUJU	31	49.2	49.2	65.1
	SANGAT SETUJU	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	6	9.5	9.5	11.1
	SETUJU	36	57.1	57.1	68.3
	SANGAT SETUJU	20	31.7	31.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	9.5	9.5	9.5
	SETUJU	26	41.3	41.3	50.8
	SANGAT SETUJU	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	6.3	6.3	6.3
	SETUJU	31	49.2	49.2	55.6
	SANGAT SETUJU	28	44.4	44.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	4.8	4.8	4.8
	SETUJU	27	42.9	42.9	47.6
	SANGAT SETUJU	33	52.4	52.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	11.1	11.1	11.1
	SETUJU	25	39.7	39.7	50.8
	SANGAT SETUJU	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	6.3	6.3	6.3
	SETUJU	40	63.5	63.5	69.8
	SANGAT SETUJU	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	7.9	7.9	7.9
	SETUJU	32	50.8	50.8	58.7
	SANGAT SETUJU	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	7.9	7.9	7.9
	SETUJU	33	52.4	52.4	60.3
	SANGAT SETUJU	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	3.2	3.2	3.2
	SETUJU	48	76.2	76.2	79.4
	SANGAT SETUJU	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	9.5	9.5	9.5
	SETUJU	32	50.8	50.8	60.3
	SANGAT SETUJU	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	4.8	4.8	4.8
	SETUJU	41	65.1	65.1	69.8
	SANGAT SETUJU	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	12	19.0	19.0	19.0
	SETUJU	30	47.6	47.6	66.7
	SANGAT SETUJU	21	33.3	33.3	100.0

	Total	63	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	6.3	6.3	6.3
	SETUJU	43	68.3	68.3	74.6
	SANGAT SETUJU	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	4.8	4.8	4.8
	SETUJU	36	57.1	57.1	61.9
	SANGAT SETUJU	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	9	14.3	14.3	14.3
	SETUJU	30	47.6	47.6	61.9
	SANGAT SETUJU	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	6.3	6.3	6.3
	SETUJU	39	61.9	61.9	68.3
	SANGAT SETUJU	20	31.7	31.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	SETUJU	22	34.9	34.9	36.5

	SANGAT SETUJU	40	63.5	63.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	SETUJU	38	60.3	60.3	61.9
	SANGAT SETUJU	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	4.8	4.8	4.8
	SETUJU	38	60.3	60.3	65.1
	SANGAT SETUJU	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	3.2	3.2	3.2
	SETUJU	40	63.5	63.5	66.7
	SANGAT SETUJU	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	11.1	11.1	11.1
	SETUJU	28	44.4	44.4	55.6
	SANGAT SETUJU	28	44.4	44.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	11.1	11.1	11.1

	Sig. (2-tailed)	.573	.006		.014	<,001	.025	.005	.001	.179	.005	<,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	.346**	.236*	.308*	1	.278*	.244	.400**	.473**	.332**	.478**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.006	.062	.014		.027	.054	.001	<,001	.008	<,001	<,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	.043	.263*	.608**	.278*	1	.434**	.357**	.352**	.321*	.362**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.740	.037	<,001	.027		<,001	.004	.005	.010	.004	<,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.6	Pearson Correlation	.102	.374**	.283*	.244	.434**	1	.143	.244	.287*	.334**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.425	.003	.025	.054	<,001		.265	.054	.022	.007	<,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.7	Pearson Correlation	-.127	.045	.351**	.400**	.357**	.143	1	.203	.340**	.217	.456**
	Sig. (2-tailed)	.322	.725	.005	.001	.004	.265		.111	.006	.087	<,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.8	Pearson Correlation	.240	.254*	.399**	.473**	.352**	.244	.203	1	.384**	.540**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.058	.044	.001	<,001	.005	.054	.111		.002	<,001	<,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.9	Pearson Correlation	.143	.070	.172	.332**	.321*	.287*	.340**	.384**	1	.323**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.262	.586	.179	.008	.010	.022	.006	.002		.010	<,001

N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.10 Pearson Correlation	.133	.408**	.349**	.478**	.362**	.334**	.217	.540**	.323**	1	.716**	
Sig. (2-tailed)	.300	<,001	.005	<,001	.004	.007	.087	<,001	.010		<,001	
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL Pearson Correlation	.367**	.549**	.666**	.676**	.680**	.584**	.456**	.697**	.546**	.716**	1	
Sig. (2-tailed)	.003	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS Y

		Correlations										TOTAL
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	L
Y.1	Pearson Correlation	1	.319*	.444**	.210	.265*	.328**	.345**	.079	.225	.438**	.605**
	Sig. (2-tailed)		.011	<,001	.098	.036	.009	.006	.538	.077	<,001	<,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.2	Pearson Correlation	.319*	1	.412**	.384**	.327**	.402**	.289*	.197	.296*	.196	.630**
	Sig. (2-tailed)	.011		<,001	.002	.009	.001	.022	.121	.019	.123	<,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.3	Pearson Correlation	.444**	.412**	1	.379**	.301*	.250*	.356**	.110	.314*	.269*	.657**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		.002	.016	.048	.004	.391	.012	.033	<,001

Y.10	Pearson Correlation	.438**	.196	.269*	-.067	.475**	.321*	.529**	.288*	.485**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.123	.033	.603	<,001	.010	<,001	.022	<,001		<,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	.605**	.630**	.657**	.400**	.658**	.571**	.671**	.431**	.689**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel r untuk df =1-50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721

9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51-100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876

68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393

90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101-150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137

106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864

128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652

150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643
-----	--------	--------	--------	--------	--------

Tabel r untuk df = 151-200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524

166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375

188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

LAMPIRAN 4 : DOKUMENTASI PENGISIAN KUESIONER



LAMPIRAN 5: SURAT IZIN DAN BALASAN



The picture can't be displayed.



The picture can't be displayed.



LAMPIRAN 6 : SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT



LAMPIIRAN 7 : Plagiat PerBAB



The picture can't be displayed



The picture can't be displayed.



The picture can't be displayed.



The picture can't be displayed.



The picture can't be displayed.





The picture can't be displayed.



The picture can't be displayed.



The picture can't be displayed.



The picture can't be displayed.



The picture can't be displayed.



BIOGRAFI PENULIS



HASMARIANI lahir di Sanrangeng pada tanggal 08 juli 2002 dari pasangan suami istri Bapak Isham dan Ibu Ida. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jln Muhajirin 2 No.17 Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres 6/80 Sanrangeng lulus tahun 2014, SMP Negeri 2 Dua Boccoe lulus pada tahun 2017, SMA Negeri 4 Bone lulus pada tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Mkassar sampai dengan sekarang. Sampai denga penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

