

**PENGARUH STRESS, KEPUASAN, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA  
PANDEMI COVID-19 DI KANTOR BAPPEDA  
KABUPATEN BULUKUMBA**

**SKRIPSI**



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

**2022**

**PENGARUH STRESS, KEPUASAN, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI  
COVID-19 DI KANTOR BAPPEDA  
KABUPATEN BULUKUMBA**

**SKRIPSI**



**AHMAD AHDANIAL  
NIM : 105721115817**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2022 M/1444 H**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Barang siapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. (Q.S Al-Zalzalah : 7)

### PERSEMBAHAN

Terima kasih untuk kedua orang tua, keluarga, sahabat yang selalu memberikan do'a, nasehat, kasih sayang serta dukungan baik moral maupun material.





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar*



**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : "Pengaruh Stress, Kepuasan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Bappeda Kabupaten Bulukumba"

Nama Mahasiswa : Ahmad Andania  
No. Stambuk/NIM : 105721115817  
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 (S1) pada tanggal 06 Agustus 2022 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 muharram 1444 H  
8 agustus 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M  
NIDN : 0909058203

A. Tenri Svahriani, S.Pd., MM  
NIDN : 0917097803

Mengetahui,



Dr. H. Andi Jam'an, SE, M.Si  
NBM : 851 507

Ketua Program Studi

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



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Ahmad Ahdanial, Nim: 105721115817 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Nomor 0019/SK-Y/61201/091004/2022, Tanggal 8 Muharram 1444 H/6 Agustus 2022 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Muharram 1444 H  
8 Agustus 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc  
(Wd.1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
2. Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si  
3. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M  
4. Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Ahmad Ahdanial  
Stambuk : 105721115817  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : "Pengaruh Stress, Kepuasan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Bappeda Kabupaten Bulukumba"

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 10 muharram 1444 H  
8 Agustus 2022 M

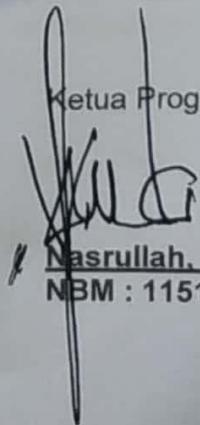


Membuat Pernyataan

  
**Ahmad Ahdanial**  
NIM : 105721115817

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi

  
**Nasrullah, SE., MM**  
NBM : 1151 132



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM : 651 507

## 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, Kepuasan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kantor Bappeda Kabupaten Bulukumba”.

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 Muh. Rusli dan Ibu Suhaeni yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta 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, S.E., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dr. Muchriady Muchram, S.Kom., MM. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. A.Tenri Syahriani, S.Pd., 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 Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2017 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan 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 mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

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

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

Makassar, Maret 2022

Ahmad Ahdanial



## ABSTRAK

**AHMAD AHDANIAL. 2022. Pengaruh Stress, Kepuasan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Muchriady Muchram dan A.Tenri Syahrani.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress, kepuasan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada masa Pandemi COVID-19 di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba. Penelitian dilaksanakan di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba pada bulan Februari 2022 - Maret 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan adapun jumlah sampel dalam penelitian yaitu 67 sampel. Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterbatasan penelitian ini adalah isi kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

*Kata Kunci: Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

## ABSTRACT

**AHMAD AHDANIAL. 2022. *The Influence of Stress, Satisfaction, and Job Motivation on Employee Performance During the COVID-19 Pandemic at the BAPPEDA Office of the Bulukumba Regency. Thesis. Department Management of Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Muchriady Muchram and A.Tenri Syahrani.***

*This study aims to determine the Influence of Stress, Satisfaction, and Job Motivation on Employee Performance During the COVID-19 Pandemic at the BAPPEDA Office of the Bulukumba Regency. The research was conducted at the BAPPEDA Office of the Bulukumba Regency in February 2022 - March 2022. This study used a quantitative approach. The sample used in this study is a saturated sample where all members of the population are used as samples and the number of samples in the study is 67 samples. Sources of data in this study using primary and secondary data. The research instrument used in this study used the Likert scale method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the job stress variable partially has no positive and significant effect on employee performance, the job satisfaction variable partially has a positive and significant effect on employee performance, and the job motivation variable partially has a positive and significant effect on employee performance. The limitation of this research is that the contents of the questionnaire sometimes do not show the true opinion of the respondents.*

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

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN KEABSAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	5
A. Tinjauan Teori .....	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2. Kinerja Pegawai .....	8
3. Stress Kerja .....	11
4. Kepuasan Kerja .....	14
5. Motivasi Kerja .....	19

B. Tinjauan Empiris .....	25
C. Kerangka Pikir .....	30
D. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Rancangan Penelitian .....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
C. Populasi dan Sampel .....	32
D. Jenis dan Sumber Data .....	33
E. Metode Pengumpulan Data .....	34
F. Variabel Penelitian .....	34
G. Definisi Operasional .....	35
H. Instrumen Penelitian .....	36
I. Analisis Data .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	41
B. Analisis Statistik Deskriptif .....	44
C. Hasil Uji Kualitas Data .....	53
D. Hasil Pengujian Hipotesis .....	57
E. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	59
F. Pembahasan .....	60
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	.....	25
Tabel 3.1	.....	35
Tabel 4.1	.....	44
Tabel 4.2	.....	45
Tabel 4.3	.....	45
Tabel 4.4	.....	46
Tabel 4.5	.....	48
Tabel 4.6	.....	49
Tabel 4.7	.....	50
Tabel 4.8	.....	52
Tabel 4.9	.....	53
Tabel 4.10	.....	54
Tabel 4.11	.....	55
Tabel 4.12	.....	55
Tabel 4.13	.....	56
Tabel 4.14	.....	57
Tabel 4.15	.....	57
Tabel 4.16	.....	58
Tabel 4.17	.....	59

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	.....	30
Gambar 4.1	.....	43



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pandemi COVID-19 pertama kali muncul di akhir tahun 2019 tepatnya pada bulan Desember di Kota Wuhan, China. Virus ini merupakan virus yang mematikan dan penyebarannya sangat cepat di seluruh negara, termasuk Indonesia. Pandemi COVID-19 di Indonesia pertama kali dideteksi pada 2 Maret 2020. Dan penyebaran COVID-19 ini berlangsung sangat cepat di Indonesia dimana pada 9 April, pandemi sudah menyebar ke 34 provinsi di Indonesia (Rosita, 2020:109). Banyak upaya dilakukan oleh pemerintah untuk mencegah penyebaran COVID-19, yaitu dengan melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan sekarang menjadi PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat), tetap berjaga jarak, *stay at home*, dan bekerja dari rumah (*work from home*).

Upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencegah penyebaran COVID-19 di Indonesia sangat berdampak signifikan terhadap perusahaan maupun institusi. Terdapat banyak perusahaan mengalami kerugian atau penurunan pencapaian akibat Pandemi COVID-19. Untuk itu, perusahaan melakukan berbagai upaya untuk mengatasi masalah – masalah tersebut dengan melakukan efisiensi pada semua sisi perusahaan pemerintah seperti keuangan, marketing, operasional, dan juga SDM.

SDM merupakan individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan/institusi. Dalam artian lain SDM merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan dan berfungsi sebagai aset

yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM menjadi aset paling berharga dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya dengan baik, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai, juga disebabkan beberapa faktor seperti kondisi stress kerja, kepuasan kerja dan juga bentuk motivasi kerja yang ada dalam perusahaan.

Stress dapat diartikan sebagai gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Sedangkan stress kerja sendiri merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak (Kitchel ,2002:2).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para pegawainya agar mereka puas berada didalam organisasi (Siagian & Khair, 2018:61).

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu, 2015:143).

Beberapa penelitian telah menguji pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Muzaki,

2016:8). Begitu juga dalam penelitian Trianita (2018:12), yang menunjukkan stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba mengalami penurunan disebabkan karena stress kerja di masa pandemi COVID-19. Kepuasan dan motivasi kerja pegawai juga mengalami penurunan pada masa pandemi COVID-19 dikarenakan adanya kebijakan WFH (*Work From Home*) atau WFO (*Work From Office*), adanya kebijakan larangan berkumpul dalam skala besar dan mewajibkan pegawai untuk melaksanakan segala aktifitas kantor secara *online*, hal ini mempunyai kekurangan yaitu pembahasan menjadi tidak lengkap dan terkesan tidak optimal karena keterbatasan waktu ataupun gangguan sinyal internet sehingga membuat kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress, Kepuasan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka diajukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19 di kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19 di kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19 di kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19 di kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19 di kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19 di kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi pekerja, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19.
2. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai stress kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan stress kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian MSDM**

Manajemen adalah ilmu atau seni yang berkaitan dengan perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan. Manajemen adalah sebuah proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

MSDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada peranan sumber daya manusia dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Handoko (2018:4), MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Widodo (2015:2), MSDM merupakan suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan intensif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana sumber daya manusia itu berada.

Jadi MSDM dapat diartikan proses perencanaan, pengelolaan dan pengendalian MSDM organisasi dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi. Organisasi atau perusahaan yang maju tentu dihasilkan oleh pekerja yang dapat mengelola organisasi atau perusahaan ke arah kemajuan yang diinginkan.

#### b. Fungsi MSDM

Yuniarsi dan Suwatno (2016:82-86), menjelaskan fungsi manajerial MSDM terdiri atas;

- 1) Perencanaan (*planning*), fungsi perencanaan SDM menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjalankan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang didasari dengan adanya *job analysis*, *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
- 2) Kepegawaian (*staffing*), kegiatan merancang struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antara pekerjaan, antar personel, dan faktor fisik lainnya yang dijadikan dasar untuk menempatkan orang dalam struktur tersebut sesuai dengan keahlian atau keterampilannya masing-masing.
- 3) Penggerakan (*directing*), berfungsi untuk menggerakkan orang-orang dalam bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan *jobdesk*-nya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi.
- 4) Pembinaan (*supervising*), fungsi ini dimaksudkan untuk menjaga moral kerja dan komitmen personil terhadap organisasi, sehingga mereka memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi.

5) Pengendalian (*controlling*), fungsi *controlling* adalah mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan.

Adapun menurut Hasibuan (2002:22-23), fungsi operatif MSDM terdiri atas;

- 1) Pengadaan (*procurement*), adalah proses penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi dengan tujuan mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Pengembangan (*development*), adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Kompensasi (*compensation*), adalah balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 4) Pengintegrasian (*integration*), adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 5) Pemeliharaan (*maintenance*), adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 6) Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- 7) Pemberhentian (*separation*), adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### c. Tujuan MSDM

Tujuan MSDM menurut Hasibuan (2002:250), yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Untuk menghindari terjadinya kesalahan manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS), sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan pegawai.
- 6) Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun pegawai.
- 8) Menjadi dasar dalam melakukan penilaian pegawai.

## 2. Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja berkualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peranan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiryo (2006:291), kinerja adalah pencapaian seorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja pegawai

Simanjuntak (2005:57), mengemukakan kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1) Faktor Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

- a) Kemampuan dan keterampilan kerja, kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya.
- b) Motivasi dan etos kerja, motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

2) Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga bergantung pada dukungan organisasi berupa pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, lingkungan kerja yang

nyaman, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberikan kejelasan bagi setiap orang tentang tujuan yang ingin dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian tugas dan tugas yang jelas. Demikian pula, penyediaan fasilitas dan alat kerja secara langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi saat ini tidak hanya dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga dipandang dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

### 3) Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

### c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins & Timothy (2016: 260), unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah :

- 1) Kualitas kerja, digambarkan dengan tingkat baik atau buruknya hasil kerja pegawai.
- 2) Kuantitas kerja, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang telah ditentukan.

- 3) Efektivitas, penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan baik oleh pegawai.
- 4) Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 5) Kemandirian, pegawai nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

### **3. Stress Kerja**

#### **a. Pengertian Stress Kerja**

Stress adalah kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang. Stress muncul karena adanya respon adaptif seorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan. Menurut Robbins (2009:304), stress adalah suatu kondisi dinamik yang di mana individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut Mangkunegara (2007:157), stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini nampak dari simtom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

b. Penyebab Stress Kerja

Penyebab *stres on the job* menurut Handoko (2017:201), yang mempengaruhi kinerja, meliputi:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas *supervise* yang jelek
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadahi
- 5) Frustrasi
- 6) Konflik antar pribadi atau kelompok
- 7) Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan pegawai
- 8) Berbagai bentuk perubahan

Penyebab- penyebab *stres off the job*, antara lain :

- 1) Kekhawatiran finansial
- 2) Masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah politik
- 4) Masalah- masalah pernikahan (misalnya perceraian)
- 5) Perubahan- perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 6) Masalah pribadi seperti kematian sanak saudara atau keluarga Pada

dasarnya segala macam bentuk stres disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres.

### c. Akibat/Dampak Stress Kerja

Stephen P. Robbins (2009:383-384), mengelompokan akibat atau dampak yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga klasifikasi, yaitu:

#### 1) Gejala Fisiologi

Penelitian yang dilakukan oleh Robbins, menyimpulkan bahwa stres dapat membuat perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

#### 2) Gejala Psikologi

Secara psikologi stress dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait pekerjaan. Ini adalah efek yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Akibat atau gejala lain yang ditimbulkan misalnya, depresi, gelisah, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

#### 3) Gejala Perilaku

Gejala stres diikuti dengan berbagai perubahan yang terjadi pada produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat turnover pegawai, serta perubahan kebiasaan makan, kecepatan dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

### d. Indikator Stress Kerja

Indikator penelitian untuk stress kerja menurut Afandi (2018: 179), yaitu sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutandan kecemasan.

#### **4. Kepuasan Kerja**

##### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional seseorang yang positif dari mengevaluasi pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan ini tidak terpenuhi. Menurut Robbins (2009:91), kepuasan kerja (*job stastifaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko (2018:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

## b. Teori - Teori Kepuasan Kerja

Rivai (2009:475), mengembangkan 3 teori tentang kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

### 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* (ketidaksesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* (ketidaksesuaian) yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu dianggap akan didapatkan dengan apa yang dia capai.

### 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Input adalah faktor berharga bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasil adalah sesuatu yang dianggap berharga oleh seorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti

upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Sedangkan orang akan selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap pegawai akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Jika perbandingan itu dianggap cukup adil, maka pegawai akan merasa puas. Jika perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi jika perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

### 3) Teori Dua Faktor Dari Herzberg (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan tidak kepuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

*Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

*Dissatisfies (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidak puasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai. Jika tidak terpenuhi faktor ini, pegawai tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

c. Faktor - Faktor Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2007:120), menjelaskan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jamina finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Adapun Ghiselli & Brown dalam As'ad (2004: 112-113), juga mengemukakan ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kedudukan (posisi), pada umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Beberapa penelitian menunjukkan

bahwa hal ini tidak selalu benar, tetapi perubahan tingkat pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

- 2) Pangkat (golongan), pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.
- 3) Umur, dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur pegawai. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
- 4) Jaminan finansial dan jaminan sosial, jaminan finansial merupakan bentuk jaminan berupa gaji, upah atau tunjangan. Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh pegawai agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Kedua hal diatas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai
- 5) Mutu pengawasan, hubungan antara pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

#### d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah:

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan kerja

Adapun indikator kinerja menurut As'ad (2004: 115), untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Psikologi, berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Sosial, berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama pegawai, dengan atasan, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaan.
- 3) Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik pegawai meliputi jenis pekerjaan.
- 4) Finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai.

### 5. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama

secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Kadarisman (2012: 278) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik.

Menurut Rivai (2009: 837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

#### b. Teori Motivasi Kerja

Nawawi (2003 : 351-360), menjelaskan bahwa motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan.”

Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Berdasarkan prinsip utama tersebut telah dikembangkan 6 teori motivasi dari sudut psikologi, yang dapat di implementasikan dalam manajemen SDM dilingkungan suatu organisasi/perusahaan. Keenam teori itu adalah :

### 1) Teori Kebutuhan dari Maslow

Dalam teori ini, kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/tenaga yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi/terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul sebagai kebutuhan baru. Dengan kata lain kebutuhan selalu bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan status/kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

### 2) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah

a) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan / penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.

b) Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah atau gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan

proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

### 3) Teori Prestasi (*Achievement*) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasikan berdasarkan hasil suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk dalam pekerjaan. Dengan kata lain, kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam teori Maslow, ini berarti bahwa motivasi berkaitan dengan kebutuhan pada urutan yang lebih tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini menuntut seorang pekerja untuk melakukan kegiatan belajar, guna menguasai keterampilan/keterampilan yang mendukung seorang pekerja untuk mencapai suatu prestasi.

### 4) Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “hukum ganjaran (*law of effect*)” hukum itu menyatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar mendapat pujian atau hadiah, maka cenderung untuk dipertahankan dengan mengulangi proses belajar yang pernah dilakukan. Demikian pula sebaliknya suatu tingkah laku yang tidak mendapat ganjaran, tidak akan mengalami penguatan karena cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

### 5) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori ini menganut prinsip bahwa “ada hubungan yang erat antara pemahaman seseorang terhadap suatu perilaku, dengan hasil yang ingin diperolehnya seperti yang diharapkan”. Dengan demikian juga berarti bahwa harapan adalah energi yang dekat untuk melakukan suatu kegiatan, yang disebut terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dengan “usaha”. Upaya di lingkungan pekerja berupa pekerjaan yang dilakukan pada dasarnya merupakan kegiatan dengan harapan tertentu. Upaya yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang diinginkan, yang diwujudkan dalam bentuk keterampilan atau keahlian dalam bekerja. Berdasarkan jenis dan kualitas keterampilan/keahlian dalam bekerja akan mendapatkan hasil yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai imbalan yang memberikan rasa kepuasan.

#### 6) Teori Tujuan sebagai Motivasi

Teori ini bertujuan untuk membentuk harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subjektif dan berbeda-beda antara setiap individu, meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari rencana strategis dan rencana operasional organisasi, yang tidak dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu tujuan bersifat objektif.

#### c. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sutrisno (2009:116), menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh

beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

#### 1) Faktor Intern

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

#### 2) Faktor Ekstern

Faktor *ekstern* juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor *ekstern* itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab

#### d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Suwatno (2001: 131) dalam mengukur tingkat motivasi kerja, maka indikator yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Kesungguhan dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Tanggung jawab

- 3) Kebutuhan akan prestasi dan hasil kerja yang baik
- 4) Ketabahan dan kejujuran dalam bekerja
- 5) Khawatir jika menghadapi kegagalan

Adapun indikator motivasi kerja menurut Herman (2017: 35)

yaitu antara lain sebagai berikut:

- 1) Kondisi kerja
- 2) Penghargaan
- 3) Pengawasan
- 4) Perencanaan kerja
- 5) Intruksi

#### B. Tinjauan Empiris

Adapun yang menjadi pedoman atau acuan bagi penulis dalam penulisan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19 di kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba” adalah sebagaimana yang pernah dilakukan peneliti terdahulu.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Fitri Prabandari, Sumarni, dan Dyan Puji Astuti (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi COVID-19	1. Kepuasan Kerja 2. Stress Kerja 3. Kinerja	SPSS / Analisis Statistik Sederhana	Kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja Bidan dalam masa pandemik Covid-19.

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	Hartono Jessie Steven, dan Arif Partono Prasetio (2020)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1. Stres Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Pegawai	SPSS / Analisis Regresi Berganda	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3	Pupuh Dwi Partika, Bambang Ismanto, dan Lelahester Rina (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali	1. Stres Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja Pegawai	SPSS / Analisis Regresi Berganda	Stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	1. Motivasi 2. Disiplin 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja Pegawai	SPSS / Analisis Regresi Berganda	Motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Novi Susanti, dan Mardiana (2019)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda	1. Stres Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Pegawai	SPSS / Analisis Regresi Berganda	Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Sunarti Fajar (2018)	Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII	1. Stres Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Pegawai	SPSS / Analisis Regresi Berganda	Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

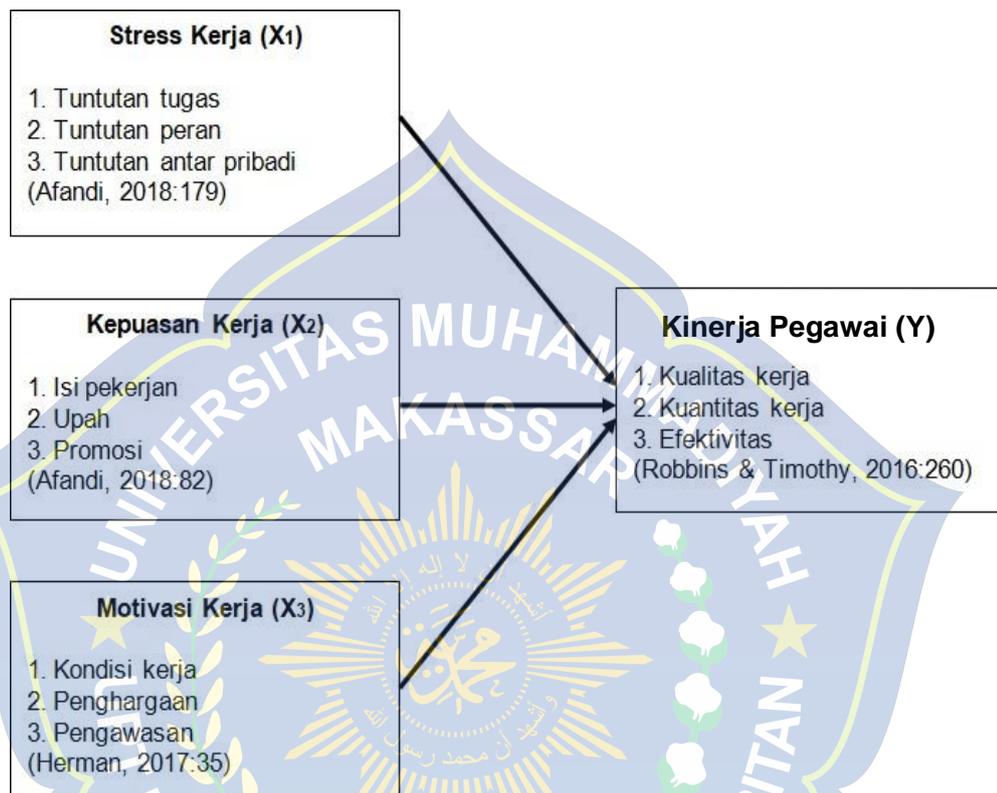
No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
7	Rina Indra Iswari, dan Ari Pradhanawati (2018)	Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan	1. Peran Ganda 2. Stres Kerja 3. Motivasi Kerja 4. Kinerja Pegawai	SPSS / Analisis Regresi Berganda	Peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
8	R. Joko Sugiharjo, dan Friska Aldata (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba	1. Beban Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Pegawai	SPSS / Analisis Regresi Berganda	Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
9	Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing, dan Genita Lumintang (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.	1. Stres Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Pegawai	SPSS / Analisis Regresi Berganda	Stres dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan kepuasan berpengaruh

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					positif terhadap kinerja pegawai
10	Izadul Muzakki (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. HM SAMPOERNA	1. Kepuasan Kerja 2. Stres Kerja 3. Motivasi 4. Kinerja Pegawai	SPSS / Analisis Regresi Berganda	Kepuasan kerja, stres kerja, dan motivasi secara simultan dan parial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 2.1. terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Pertama, perbedaan terletak pada objek penelitian, objek penelitian ini kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba. Kedua, perbedaan terletak pada variabel penelitian, penelitian Partika dkk (2020) dan Harahap & Tirtayasa (2020) terdapat disiplin kerja pada variabel independen; penelitian Iswari & Pradhanawati (2018) terdapat peran ganda pada variabel independen; penelitian Sugiharjo & Aldata (2018) terdapat beban kerja pada variabel independen; penelitian Prabandari dkk (2020), Steven & Prasetyo (2020), Jafar (2018) dan Wala dkk (2017) hanya terdapat dua variabel independen yaitu kepuasan dan stress kerja; dan pada penelitian Susanti & Mardiana (2019) juga terdiri dari dua variabel independen yaitu stress dan motivasi kerja. Dan terakhir, perbedaan terletak pada metode penelitian, penelitian Prabandari dkk (2020) menggunakan metode penelitian analisis statistik sederhana.

### C. Kerangka Pikir

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini, maka kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 : Variabel bebas / Independen

X2 : Variabel bebas / Independen

X3 : Variabel bebas / Independen

Y : Variabel terikat / Dependen

### D. Hipotesis

H1 : Diduga stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19 di kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.

H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19 di kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.

H3 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19 di kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan temuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara kuantifikasi (pengukuran) lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh antara stress kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Bulukumba, memusatkan pada objek yaitu pegawai yang bekerja di kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba, yang berlokasi di Jalan Kenari, Loka, Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari 2022 sampai dengan Maret 2022.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2015:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba. Terdiri atas 67 pegawai yakni 29 tenaga honorer dan 38 PNS.

Sampel menurut Sugiyono (2015:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel

jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015:124). Adapun jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba yakni 29 tenaga honorer dan 38 PNS.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Sumber data yang ada dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

##### **1. Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui, kuesioner atau hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Peneliti memperoleh data primer dalam penelitian ini dari pengisian kuesioner oleh pegawai sebagai sampel dalam penelitian ini. Dan juga wawancara pada pegawai di kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku, catatan, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dari landasan teori, penelitian terdahulu, publikasi pemerintah, publikasi jurnal, dan berita media *online* yang sesuai dengan persoalan yang diteliti.

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data serta keterangan yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

### **1. Interview**

Interview yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara kepada narasumber, dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian ini.

### **2. Kuesioner**

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan pernyataan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

### **3. Penelitian Kepustakaan**

Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui beberapa literatur, artikel, karya ilmiah, dan bahan analisis yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **F. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Peneliti menggunakan dua jenis variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas atau independen (X), yaitu stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.
2. Variabel terikat atau dependen (Y), yaitu kinerja pegawai.

## G. Definisi Operasional

Tabel 3.1. Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Stress Kerja (X1)	Stress kerja adalah perasaan tertekan dialami pekerja yang disebabkan pekerjaan tidak sesuai dengan karakteristik dan perubahan - perubahan tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan (Afandi, 2018:173).	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi (Afandi, 2018:179)	Likert
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74).	1. Isi pekerjaan 2. Upah 3. Promosi (Afandi, 2018:82)	Likert
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja adalah faktor - faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang pegawai untuk	1. Kondisi kerja 2. Penghargaan 3. Pengawasan (Herman, 2017:35)	Likert

	melakukan suatu kegiatan atau tindakan (Herman, 2017: 35).		
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu Pekerjaan (Robbins & Timothy, 2016:260).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efektivitas (Robbins & Timothy, 2016:260)	Likert

#### H. Instrumen Penelitian

Kuisisioner merupakan salah satu instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Pernyataan dalam kuisisioner untuk setiap variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala ini dirancang untuk melihat seberapa kuat responden setuju ataupun tidak setuju dengan pernyataan dalam skala 5 poin, yaitu:

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

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data terkait stress kerja (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), motivasi kerja (X<sub>3</sub>), dan kinerja pegawai (Y). Pernyataan dalam kuisisioner bersifat tertutup, responden memberikan tanda / ticmark (√) pada pilihan jawaban yang tersedia pada skala likert tersebut.

## I. Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS. Uji kualitas data yang terdiri uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek penelitian. Kemudian melakukan uji hipotesis koefisien determinansi ( $R^2$ ), uji simultan (uji statistik F), dan uji parsial (uji statistik t).

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menurut Sugiyono (2015:207-208) adalah statistik yang berfungsi untuk menjelaskan dan memberi gambaran terhadap objek penelitian melalui sampel atau populasi, tanpa melakukan analisis dan menarik kesimpulan yang berlaku secara umum.

### 2. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian digunakan untuk menyatakan ketepatan alat ukur terhadap apa yang hendak diukur. Kuisisioner penelitian dapat dikatakan sah atau valid jika mampu mendeskripsikan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas adalah metode korelasi *Pearson Product Moment*. Metode ini dimulai dengan cara mengkorelasikan masing-masing butir pertanyaan dalam kuisisioner dengan skor total, kemudian hasil korelasi harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Kriteria pengujian validitas yaitu jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5 % maka butir pertanyaan kuisisioner dikatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan hasil kuesioner. Syarat kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Peneliti mengukur reabilitas dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Kuisisioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6. Semakin mendekati angka satu maka tingkat kepercayaan untuk masing-masing variabel semakin tinggi.

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam peneliiian ini menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji simultan (uji statistik F), dan uji parsial (uji statistik t).

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Kofisien determinasi ganda ( $R^2$ ) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menunjukkan variasi variabel dependen atau seberapa jauh variabel bebas menjelaskan variabel dependen. Rentan nilai  $R^2$  adalah 0-1 atau dalam bentuk persentasi, kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dikatakan terbatas apabila nilai kofisien determinasinya kecil.

#### b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian simultan digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen memberikan dampak terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0.05. Pengujian ini melibatkan tiga

variabel independen (stress kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dalam menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama. Variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen apabila nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau nilai signifikansinya  $< (0,05)$ , sebaliknya jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau nilai signifikansinya  $> (0,05)$  maka variabel independen tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen

c. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian parsial digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial dalam menentukan variabel dependen. Apabila nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka variabel independen secara individual tidak memengaruhi dependen, begitupun jika tingkat signifikansinya  $> (0,05)$ , maka variabel independen secara individual tidak memengaruhi variabel dependen, dan jika tingkat signifikansinya  $< (0,05)$ , maka variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen.

#### 4. Model Analisis Data

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi berganda. Model regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Penelitian ini menggunakan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh stress,

kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga secara matematis bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Di mana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Stress Kerja
- X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja
- X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja
- a = Konstanta
- b = Kofisien Regresi



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Deskripsi BAPPEDA Kabupaten Bulukumba**

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba mempunyai kedudukan sebagai unsur lembaga teknis dibidang perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang dalam melaksanakan tugasnya dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah.

Tugas pokok dan fungsi BAPPEDA sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, dalam mendukung terwujudnya tujuan sistem perencanaan pembangunan nasional antara lain: mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan; menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antardaerah, antarruang, antarwaktu, antarfungsi pemerintah maupun antara pusat dan daerah; menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan; mengoptimalkan partisipasi masyarakat; dan menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Tugas pokok dan fungsi tersebut perlu didukung oleh pengaturan kewenangan koordinasi bidang yang mendekati dengan fungsi dan sub fungsi sesuai dengan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sehingga diharapkan dapat terjadi sinkronisasi perencanaan dengan penganggaran.

## 2. Visi dan Misi

### Visi

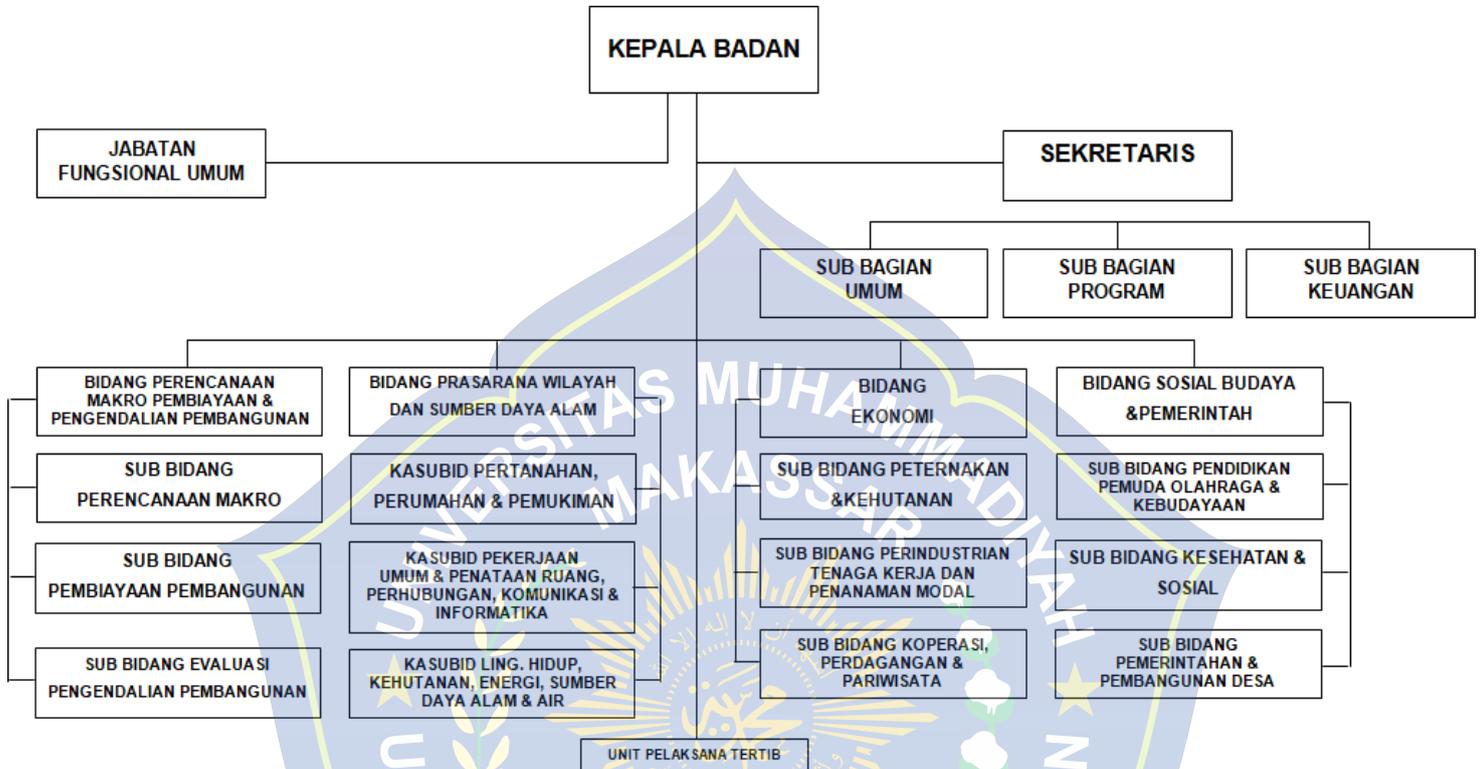
Mewujudkan masyarakat produktif, yang berkarakter kearifan lokal menuju Bulukumba maju dan sejahtera.

### Misi

1. Meningkatkan kesadaran toleransi dan beragama dalam masyarakat
2. Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan layanan publik
3. Mewujudkan tata kelola pertanian yang berkualitas dan berdaya saing untuk memenuhi kebutuhan daerah dan ekspor
4. Meningkatkan produktivitas sumber daya kelautan dan perikanan untuk memenuhi kebutuhan daerah, nasional dan internasional
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan kebudayaan yang berkarakter kearifan lokal
6. Meningkatkan kualitas dan layanan kesehatan masyarakat
7. Mengembangkan destinasi wisata untuk menarik wisatawan domestic dan mancanegara
8. Pembangunan infrastruktur yang merata untuk melancarkan aktivitas masyarakat
9. Pembangunan dan meningkatkan perdagangan dan perindustrian untuk mewujudkan ekonomi mandiri berbasis investasi dan bantuan pemerintah
10. Membina generasi muda yang berkarakter dengan menjunjung tinggi sportivitas dan profesionalisme
11. Membangun desa mandiri untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat

12. Penegakan supremasi hukum dan pertahanan keamanan

### 3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi BAPPEDA Kabupaten Bulukumba

Untuk menunjang berbagai aktivitas, BAPPEDA Kabupaten Bulukumba memiliki struktur organisasi agar kejelasan setiap fungsi dan hubungan antara bagian dalam sebuah perusahaan. Sehingga akan terlihat jelas pembagian tugas dan tanggung jawab atas sebuah pekerjaan dalam satu bidang. Struktur organisasi yang berlaku di BAPPEDA Kabupaten Bulukumba mengacu pada sentralisasi, dimana setiap instruksi dari pimpinan diteruskan masing-masing personal dalam perusahaan sesuai dengan bidang masing-masing. Secara umum struktur organisasi BAPPEDA Kabupaten Bulukumba dapat dilihat pada gambar 4.1.

## B. Analisis Statistik Deskriptif

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran objek penelitian yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, lama kerja dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan data responden dalam tabel yang telah diolah menggunakan SPSS.

#### a. Umur

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden	Presentase
1	< 20	2	3%
2	21 – 30	9	13,4%
3	31 – 40	16	23,9%
4	41 – 50	27	40,3%
5	> 51	13	19,4%
Total		67	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa usia responden terbesar adalah pada usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 27 responden (40,3% dari jumlah responden) sedangkan responden terkecil adalah pada usia <20 tahun yaitu sebanyak 2 orang responden (3% dari jumlah responden). Artinya pegawai yang ada di BAPPEDA Kabupaten Bulukumba didominasi oleh pegawai yang sudah tua dan memiliki banyak

pengalaman, etos kerja yang kuat tidak mudah mengalami tekanan mental dalam pekerjaan dan komitmen terhadap mutu.

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki – laki	25	37,3%
2	Perempuan	42	62,7%
Total		67	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 67 responden penelitian terdapat 25 responden laki-laki (37,3% dari jumlah responden) sedangkan responden perempuan terdapat 42 orang (62,7% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa proporsi pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba didominasi oleh perempuan.

c. Lama Kerja

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah Responden	Presentase
1	< 5	11	16,4%
2	6 – 10	20	29,9%
3	11 – 15	21	31,3%
4	> 16	15	22,4%
Total		67	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Tabel 4.3 menunjukkan lama bekerja responden di BAPPEDA Kabupaten Bulukumba yang paling dominan adalah 11 -15 tahun keatas dengan jumlah responden 21 orang (31,3% dari jumlah responden) dan terendah adalah < 5 tahun dengan jumlah responden 11 orang (16,4% dari jumlah responden). Artinya pegawai yang bekerja di BAPPEDA Kabupaten Bulukumba didominasi oleh pegawai yang sudah berpengalaman.

d. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Lama Kerja	Jumlah Responden	Presentase
1	SMA	10	14,9%
2	S1	48	71,6%
3	Lain – lain	9	13,4%
	Total	67	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah S1 dengan jumlah responden 48 orang (71,6% dari jumlah responden) sedangkan responden yang paling kecil adalah lain-lain (S2) dengan jumlah responden 9 orang (13,4% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba hanya terdiri dari lulusan SMA, S1, S2 dan didominasi oleh lulusan S1. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba sebagian besar memiliki pendidikan yang tinggi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pendidikan responden

maka semakin tinggi kemampuannya dan semakin tinggi kemungkinan keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 67 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel yang didasarkan pada rentang skor jawaban dengan pilihan (sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju). Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di setiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 67 orang. Kemudian Total Skor jawaban tersebut dimasukkan kedalam interval kelas yang terbagi menjadi lima kategori dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Total Skor Tertinggi} - \text{Total Skor Terendah}}{\text{Jumlah Alternatif Jawaban}}$$

Range =

$$\text{Skor tertinggi} : 67 \times 5 = 335$$

$$\text{Skor terendah} : 67 \times 1 = 67$$

Sehingga range untuk hasil survey, yaitu :

$$335 - 67 / 5 = 53,6$$

$$\text{Range} = 53,6$$

Range Skor :

$$67 - 120,6 = \text{Sangat Rendah}$$

$$120,6 - 174,2 = \text{Rendah}$$

$$174,2 - 227,8 = \text{Cukup}$$

227,8 – 281,4 = Tinggi

281,4 – 334,7 = Sangat Tinggi

a. Deskripsi Stress Kerja

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Stress Kerja (X1)

Indikator		STS	TS	KS	S	SS	Total	Skor Total
X1.1	F	2	21	27	17	0	67	193
	%	3%	31,3%	40,3%	25,4	0%	100%	
X1.2	F	1	17	23	25	1	67	209
	%	1,5%	25,4%	34,3%	37,3%	1,5%	100%	
X1.3	F	2	15	26	21	3	67	209
	%	3%	22,4%	38,8%	31,3%	4,5%	100%	
X1.4	F	4	9	19	29	6	67	225
	%	6%	13,4%	28,4%	43,3%	9%	100%	
X1.5	F	4	6	28	23	6	67	222
	%	6%	9%	41,8%	34,3%	9%	100%	
X1.6	F	3	5	26	26	7	67	230
	%	4,5%	7,5%	38,8%	38,8%	10,4%	100%	
X1.7	F	2	7	25	27	6	67	229
	%	3%	10,4%	37,3%	40,3%	9%	100%	
X1.8	F	2	8	21	30	6	67	231
	%	3%	11,9%	31,3%	44,8%	9%	100%	
X1.9	F	6	6	18	28	9	67	229
	%	9%	9%	26,9%	41,8%	13,4%	100%	
Rata – rata								219,6

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil dari jawaban 67 orang responden di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel stres kerja dengan nilai rata-rata sebesar 219,6 berada pada skor range cukup. Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja yang terdiri dari 9 butir pertanyaan memiliki penilaian yang cukup oleh para pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba. Untuk pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saya memiliki konflik dengan rekan kerja saya" (X1.8) dengan nilai sebesar 231. Hal ini menunjukkan bahwa konflik dengan rekan kerja sangat dirasakan oleh pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba. Meskipun pegawai mengalami konflik dengan rekan kerja, namun tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BAPPEDA kabupaten Bulukumba.

b. Deskripsi Kepuasan Kerja

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X2)

Indikator		STS	TS	KS	S	SS	Total	Skor Total
X2.1	F	0	4	12	48	3	67	251
	%	0%	6%	17,9%	71,6%	4,5%	100%	
X2.2	F	0	3	16	43	5	67	251
	%	0%	4,5%	23,9%	64,2%	7,5%	100%	
X2.3	F	0	0	10	40	17	67	275
	%	0%	0%	14,9%	59,7%	25,4%	100%	
X2.4	F	0	1	7	46	13	67	272
	%	0%	1,5%	10,4%	68,7%	19,4%	100%	
X2.5	F	0	1	7	35	24	67	283
	%	0%	1,5%	10,4%	52,4%	35,8%	100%	

X2.6	F	1	1	3	40	22	67	282
	%	1,5%	1,5%	4,5%	59,7%	32,8%	100%	
X2.7	F	0	0	4	36	27	67	291
	%	0%	0%	6%	53,7%	40,3%	100%	
X2.8	F	0	0	5	37	25	67	288
	%	0%	0%	7,5%	55,2%	37,3%	100%	
X2.9	F	0	1	3	21	42	67	305
	%	0%	1,5%	4,5%	31,3%	62,7%	100%	
Rata – rata								277,5

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil dari jawaban 67 orang responden di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 277,5 berada pada skor range tinggi. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 9 butir pertanyaan memiliki penilaian yang tinggi oleh para pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba. Untuk pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai” (X2.9) dengan nilai sebesar 305. Hal ini menunjukkan pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai.

### c. Deskripsi Motivasi Kerja

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X3)

Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Total	Skor Total	
X3.1	F	0	1	1	60	5	67	270

	%	0%	1,5%	1,5%	89,6%	7,5%	100%	
X3.2	F	0	0	6	50	11	67	273
	%	0%	0%	9%	74,6%	16,4%	100%	
X3.3	F	0	0	1	49	17	67	284
	%	0%	0%	1,5%	73,1%	25,4%	100%	
X3.4	F	0	0	4	38	25	67	289
	%	0%	0%	6%	56,7%	37,3%	100%	
X3.5	F	0	0	4	41	22	67	286
	%	0%	0%	6%	61,2%	32,8%	100%	
X3.6	F	0	0	9	30	28	67	287
	%	0%	0%	13,4%	44,8%	41,8%	100%	
X3.7	F	0	0	0	37	30	67	298
	%	0%	0%	0%	55,2%	44,8%	100%	
X3.8	F	0	0	3	39	25	67	290
	%	0%	0%	4,5%	58,2%	37,3%	100%	
X3.9	F	0	1	0	21	45	67	311
	%	0%	1,5%	0%	31,3%	67,2%	100%	
Rata – rata								<b>287,5</b>

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil dari jawaban 67 orang responden di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 287,5 berada pada skor range sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja yang terdiri dari 9 butir pertanyaan memiliki penilaian yang sangat tinggi oleh para pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba. Untuk pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh instansi, membuat saya disiplin dalam bekerja” (X3.9)

dengan nilai sebesar 311. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh instansi membuat pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba disiplin dalam bekerja.

d. Deskripsi Kinerja Pegawai

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Indikator		STS	TS	KS	S	SS	Total	Skor Total
Y.1	F	0	0	0	57	10	67	278
	%	0%	0%	0%	85,1%	14,9%	100%	
Y.2	F	0	0	3	46	18	67	283
	%	0%	0%	4,5%	68,7%	26,9%	100%	
Y.3	F	0	0	1	46	20	67	287
	%	0%	0%	1,5%	68,7%	29,9%	100%	
Y.4	F	0	0	2	35	30	67	296
	%	0%	0%	3%	52,2%	44,8%	100%	
Y.5	F	0	0	4	30	33	67	297
	%	0%	0%	6%	44,8%	49,3%	100%	
Y.6	F	0	0	1	40	26	67	293
	%	0%	0%	1,5%	59,7%	38,8%	100%	
Y.7	F	0	0	0	44	23	67	291
	%	0%	0%	0%	65,7%	34,3%	100%	
Y.8	F	0	0	1	32	34	67	301
	%	0%	0%	1,5%	47,8%	50,7%	100%	
Y.9	F	0	1	0	26	40	67	306
	%	0%	1,5%	0%	38,8%	59,7%	100%	
Rata – rata								292,4

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil dari jawaban 67 orang responden di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 292,4 berada pada skor range sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 9 butir pertanyaan memiliki penilaian yang sangat tinggi oleh para pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba. Untuk pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efektif karena memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi” (Y.9) dengan nilai sebesar 306. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efektif jika memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi.

### C. Hasil Uji Kualitas Data

#### 1. Pengujian Validitas

##### a. Stress Kerja

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Stress Kerja (X1)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,585	0,244	Valid
2	X1.2	0,716	0,244	Valid
3	X1.3	0,795	0,244	Valid
4	X1.4	0,794	0,244	Valid
5	X1.5	0,765	0,244	Valid
6	X1.6	0,821	0,244	Valid
7	X1.7	0,735	0,244	Valid

8	X1.8	0,772	0,244	Valid
9	X1.9	0,773	0,244	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Pada tabel 4.9 mengenai hasil pengujian validitas stress kerja menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel hubungan industrial yang diteliti.

b. Kepuasan Kerja

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,603	0,244	Valid
2	X2.2	0,661	0,244	Valid
3	X2.3	0,581	0,244	Valid
4	X2.4	0,683	0,244	Valid
5	X2.5	0,654	0,244	Valid
6	X2.6	0,605	0,244	Valid
7	X2.7	0,461	0,244	Valid
8	X2.8	0,545	0,244	Valid
9	X2.9	0,580	0,244	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Pada tabel 4.10 mengenai hasil pengujian validitas kepuasan kerja menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel hubungan industrial yang diteliti.

c. Motivasi Kerja

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X3.1	0,277	0,244	Valid
2	X3.2	0,419	0,244	Valid
3	X3.3	0,391	0,244	Valid
4	X3.4	0,631	0,244	Valid
5	X3.5	0,649	0,244	Valid
6	X3.6	0,737	0,244	Valid
7	X3.7	0,458	0,244	Valid
8	X3.8	0,587	0,244	Valid
9	X3.9	0,566	0,244	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Pada tabel 4.11 mengenai hasil pengujian validitas motivasi kerja menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel hubungan industrial yang diteliti.

d. Kinerja Pegawai

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,264	0,244	Valid
2	Y.2	0,292	0,244	Valid
3	Y.3	0,543	0,244	Valid
4	Y.4	0,430	0,244	Valid

5	Y.5	0,459	0,244	Valid
6	Y.6	0,542	0,244	Valid
7	Y.7	0,489	0,244	Valid
8	Y.8	0,590	0,244	Valid
9	Y.9	0,510	0,244	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Pada tabel 4.12 mengenai hasil pengujian validitas kinerja pegawai menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel hubungan industrial yang diteliti.

## 2. Pengujian Realibilitas

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Stress Kerja (X1)	0,903	9
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,775	9
3	Motivasi Kerja (X3)	0,680	9
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,606	9

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Hasil uji realibilitas pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien realibilitas Cronbach's Alpha 0,6 sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## D. Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 <sup>a</sup>	.272	.238	1.835

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai  $R = 0,522$  atau mempunyai hubungan yang cukup karena mendekati nilai 1. Adapun nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,272 yang berarti bahwa seluruh variabel independen yakni stress kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ), mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 27,2% terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 72,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 2. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.400	3	26.467	7.857	.000 <sup>b</sup>
	Residual	212.212	63	3.368		
	Total	291.612	66			

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.15 hasil pengujian simultan diperoleh F hitung sebesar 7,857 dimana nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,75

atau  $F_{hitung} 7,857 > F_{tabel} 2,75$  dan nilai signifikansinya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya terdapat pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

### 3. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.588	3.719		6.074	.000
	Total Nilai Stres Kerja	.000	.036	.001	.007	.994
	Total Nilai Kepuasan Kerja	.198	.072	.328	2.769	.007
	Total Nilai Motivasi Kerja	.241	.096	.296	2.509	.015

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.16 dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Variabel stress kerja menunjukkan nilai thitung lebih kecil dari ttabel ( $0,007 < 1.999$ ) dan juga nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,994 > 0,05$ ) artinya variabel stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $2,769 < 1.999$ ) dan juga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,007 > 0,05$ ) artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,509 < 1.999) dan juga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,015 > 0,05) artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### E. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.588	3.719		6.074	.000
	Total Nilai Stres Kerja	.000	.036	-.001	-.007	.994
	Total Nilai Kepuasan Kerja	.198	.072	.328	2.769	.007
	Total Nilai Motivasi Kerja	.241	.096	.296	2.509	.015

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diperoleh hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 22,588 + 0,000X_1 + 0,198X_2 + 0,241X_3$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut.

a = 22,588 merupakan nilai konstanta, yang diartikan jika stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) konstan maka kinerja pegawai sebesar 22,588.

b1 X1 = Nilai koefisien regresi untuk variabel stress kerja yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel stress kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi nilai konstanta variable kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah nol, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,000.

b2 X2 = Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,198 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi nilai konstanta variabel stress kerja dan motivasi kerja adalah nol, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,198.

b3 X3 = Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,241 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi nilai konstanta variabel stress kerja dan kepuasan kerja adalah nol, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,241.

## **F. Pembahasan**

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial stress kerja menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $0,007 < 1,999$ ) dan juga nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,994 > 0,05$ ) artinya variabel stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maksudnya tidak ada hubungan searah dengan nilai X dengan Y. Hal ini terlihat pada hasil jawaban responden dalam kuesioner, di mana nilai rata-rata sebesar 219,6 berada pada skor range cukup. Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja memiliki penilaian yang cukup oleh para

pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba. Untuk pernyataan yang memiliki pengaruh paling besar pada variabel stress kerja adalah saya memiliki konflik dengan rekan kerja saya (X1.8) dengan nilai sebesar 231. Hal ini menunjukkan bahwa konflik dengan rekan kerja sangat dirasakan oleh pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba. Dari keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator – indikator stress kerja yakni, tuntutan tugas, peran dan antar pribadi pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba belum diterapkan dengan baik sehingga stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis satu ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Steven & Prasetio (2020:85) dan Wala dkk (2017:2759), stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini nampak dari simtom (gejala), antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2007:157). Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dapat menghambat kinerja perusahaan. Pegawai dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan berakibat buruk terhadap pekerjaannya dan sangat beresiko terhadap organisasi karena tidak diimbangi dengan tanggungjawab serta nilai-nilai untuk melaksanakan semua peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Pegawai yang sering mengalami stres kerja tidak dapat mengatur waktu

serta adanya desakan waktu, tekanan dan adanya yang berlebihan seperti tumpukan pekerjaan sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai (Jafar, 2018:75). Hal ini di pengaruhi oleh dua faktor antara lain faktor internal terdiri dari kepribadian, sedangkan faktor eksternal (faktor lingkungan dan organisasi) terdiri dari konflik peran dan juga dukungan sosial, yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau dengan atasan.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,769 < 1.999$ ) dan juga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,007 > 0,05$ ) artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maksudnya nilai x dan y hubungan searah, apabila nilai x naik maka nilai y ikut naik, begitupun dengan sebaliknya. Hal ini terlihat pada hasil jawaban responden dalam kuesioner, di mana nilai rata-rata sebesar 277,5 berada pada skor range tinggi.

Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja memiliki penilaian yang tinggi oleh para pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba. Untuk pernyataan yang memiliki pengaruh paling besar pada variabel stress kerja adalah saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai ( $X_{2.9}$ ) dengan nilai sebesar 305. Hal ini menunjukkan pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai. Dari keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator – indikator kepuasan kerja yakni, isi pekerjaan, upah dan promosi pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba sudah diterapkan dengan baik sehingga menimbulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis kedua diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jafar (2018:77) dan Muzakki (2016:7), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2018:193). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sedangkan pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak lingkungan sosialnya yang dapat menurunkan kinerja pegawai tersebut (Sutrisno, 2009:77). Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi dan kondisi kerja, keseimbangan hidup kerja, di hormati dan di akui (respect & recognition), keamanan kerja, tantangan, dan pertumbuhan karier.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,509 > 1,999$ ) dan juga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,015 < 0,05$ ) artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maksudnya nilai x dan y ada hubungan searah, apabila nilai x naik maka nilai y ikut naik begitupun dengan sebaliknya. Hal ini terlihat pada hasil jawaban responden dalam kuesioner, di mana nilai rata-rata sebesar 287,5 berada pada skor range sangat tinggi.

Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja memiliki penilaian yang sangat tinggi oleh para pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba. Untuk

pernyataan yang memiliki pengaruh paling besar pada variabel motivasi kerja adalah dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh instansi, membuat saya disiplin dalam bekerja” (X3.9) dengan nilai sebesar 311. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh instansi membuat pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba disiplin dalam bekerja. Dari keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator – indikator motivasi kerja yakni, kondisi kerja, penghargaan, dan pengawasan pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba sudah diterapkan dengan baik sehingga menimbulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis ketiga diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Harahap & Tirtayasa (2020:132) dan Susanti & Mardiana (2018:197), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2009: 837). Motivasi kerja dapat mengikis perasaan malas, mengabaikan kendala, mematahkan opini negatif, dan membuktikan kemustahilan. Artinya, motivasi kerja menitik beratkan pada pola kerja tuntas, totalitas, dan loyal. Seseorang pegawai dengan motivasi yang baik akan merasa malu jika bekerja asal-asalan, bekerja tidak sungguh- sungguh, atau bahkan hasil kerja tidak memuaskan. Motivasi kerja bersifat linear dengan prestasi kerja dan secara statistic motivasi dapat memprediksi meningkatnya kinerja seseorang (Wahyudi, 2019:355).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

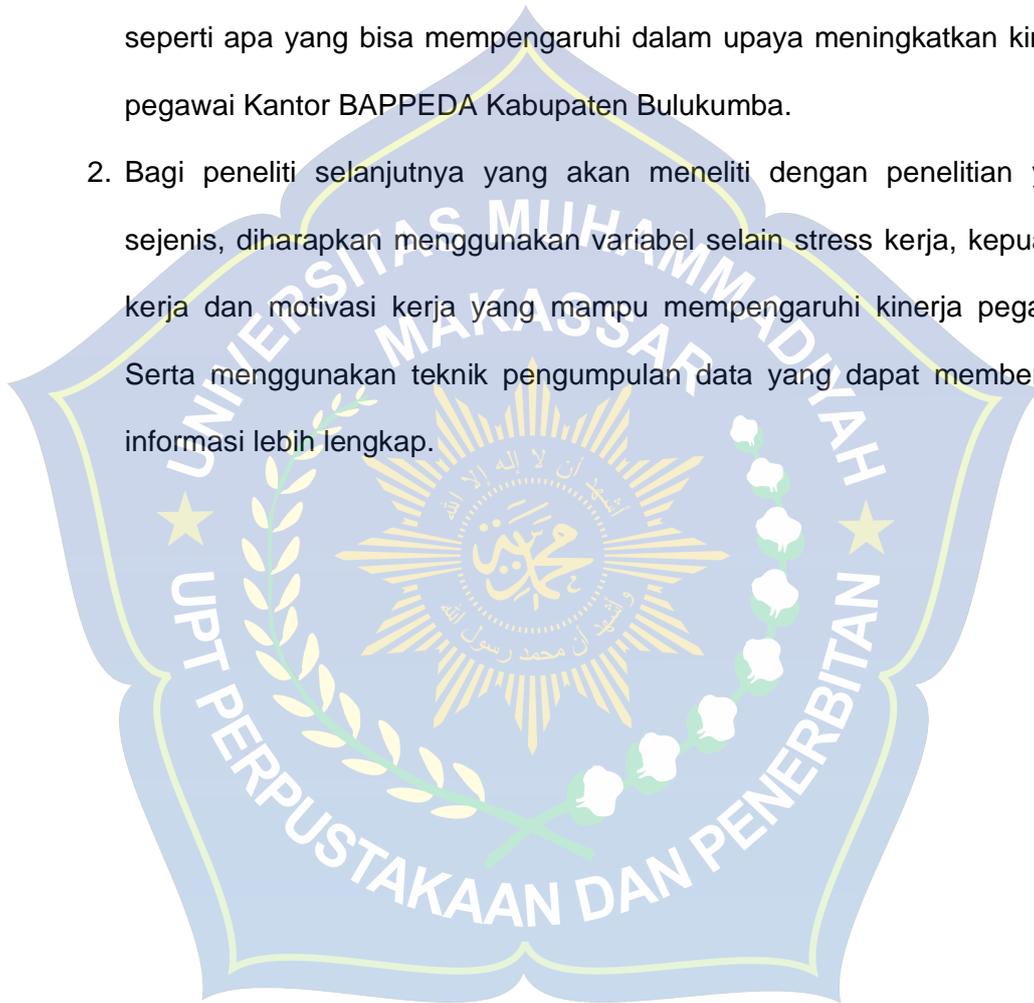
Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Stress, Kepuasan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.
3. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.

#### **B. Saran**

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Stress, Kepuasan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut.

1. Stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah sesuatu yang harus diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka diharapkan bagi pimpinan Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba agar dapat memperhatikan stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja juga melakukan evaluasi bentuk stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja seperti apa yang bisa mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan penelitian yang sejenis, diharapkan menggunakan variabel selain stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Serta menggunakan teknik pengumpulan data yang dapat memberikan informasi lebih lengkap.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achiel, Y., Sofly, B., Eka, A. A., & Kumaya, J. R. (2020). *Dampak Pandemi Covid-19 Bagi Pekerja "PHK, Pemotongan Gaji, dan Motivasi Kerja"*. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 1(2), 1-10.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia* (Edisi 4). Yogyakarta : Liberty.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2018). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta : BPFE
- Harahap, F. H., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman, H. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Torindo Internusa Batam*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 5(2), 33-41.
- Istijanto, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Indikator Stres*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). *Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83-94.
- Jafar, S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 7). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R.L ., & Jhon H.J .(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management, Global Edition (14th ed.)*. Inggris: Pearson Education Limited.
- Muzakki, I. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Hm Sampoerna Tbk. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 3(2),1-9.
- Nawawi, H. H.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif (Edisi 7)*.Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nur, S. (2013). *Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. Jurnal EMBA*, 1(3), 739-749.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina L. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323.
- Prabandari, F., Sumarni, S., & Astuti, D. P. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi COVID-19. Proceeding of The URECOL*, 28-36.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Edisi 2), Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S.P., & Timothy A.J. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosita, R. (2020). *Pengaruh pandemi Covid-19 terhadap UMKM di Indonesia. Jurnal Lentera Bisnis*, 9(2), 109-120.
- Sastrohadiwiryono. (2006). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*.Bandung: Mandar Maju.

- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128-137
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Edisi 22). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanti, N., & Mardiana, H. (2018). *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tirta Mahakam Resource Tbk Samarinda. Research Journal of Accounting and Business Management*, 2(2), 184-198.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenanda Media Group.
- Suwatno. (2001). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Wala, F.M., Uhing, Y., & Lumintang, G.G. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 5(3). 1-9.
- Wahyudi. (2019). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3). 351-360.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Yuniarsi, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV. ALFABET

L

A

M

P

I

R

A

N



## LAMPIRAN 1 SURAT BALASAN



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA**  
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**  
**(BAPPEDA)**  
Jalan. Kenari, Loka, Kecamatan Ujung Bulu, Telp. 0413 81011,  
Bulukumba 92511

Hal : Balasan  
Kepada Yth :  
Ketua Jurusan SI Manajemen  
Di Tempat

Dengan Hormat  
Yang bertanda tangan dibawah ini:  
Nama : Ferryawan Z. Fahmi, S.Stp., M.Ap.  
Jabatan : Pimpinan

Menerangkan bahwa,  
Nama: Ahmad Ahdanial  
Nim: 105721115817  
Mahasiswa: Manajemen

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul:

**"Pengaruh Stress, Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Bappeda Kabupaten Bulukumba"**

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Bulukumba, 23 Maret 2022  
KEPALA BAPPEDA

FERRYAWAN Z. FAHMI, S.STP., M. AP  
Pangkat : Pembina (IV/a)  
NIP : 19820212 200212 1 001

## LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN

### KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRESS, KEPUASAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KANTOR  
BAPPEDA KABUPATEN BULUKUMBA

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Lampiran : 5 Lembar

Kepada

Bapak/Ibu/Saudara(i) Responden

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian untuk penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Stress, Kepuasan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba”, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner/daftar pertanyaan atau pernyataan yang dilampirkan. Kegiatan penelitian ini ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan daftar pertanyaan atau pernyataan yang terlampir dalam angket hanya digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, penulis sangat mengharapkan kejujuran responden dalam pengisian Kuesioner.

Atas kesediaan waktu untuk mengisi kuesioner ini, diucapkan terimakasih.

Makassar, 16 Februari 2022

Peneliti

Ahmad Ahdanial

105721115817

## I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Umur :  20 Tahun  
 21 – 30 Tahun  
 31 – 40 Tahun  
 41 – 50 Tahun  
 > 51 Tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
4. Lama Kerja :  < 5 Tahun  
 6 – 10 Tahun  
 11 – 15 Tahun  
 > 16 Tahun
5. Pendidikan Terakhir :  Sekolah Dasar (SD)  
 Sekolah Menengah Pertama (SMP)  
 Sekolah Menengah Atas (SMA)  
 Sarjana (S1)  
 Lain-lain (sebutkan)

## II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk membaca pertanyaan atau pernyataan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Berikan tanda *ticmark*(√) yang menjadi pilihan Bapak/Ibu/Saudara(i) pada salah satu keterangan yang ada.

STS : Sangat Tidak Setuju = 1

TS : Tidak Setuju = 2

KS : Kurang Setuju = 3

S : Setuju = 4

SS : Sangat Setuju = 5

### III. DAFTAR KUESIONER

#### 1. Stress Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Selama ini dalam melakukan tugas jarang ada informasi yang jelas mengenai tugas saya					
2	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan					
3	Terkadang tugas yang diberikan terlalu banyak untuk dikerjakan					
4	Saya merasa kurang jelas dengan informasi tentang peran/jabatan saya di perusahaan					
5	Saya memiliki peran di perusahaan ini namun bertentangan satu sama lain					
6	Terkadang peran yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
7	Saya memiliki konflik dengan atasan saya					
8	Saya memiliki konflik dengan rekan kerja saya					
9	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kerja dikantor					

## 2. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Sebelum menjadi bagian dalam struktur organisasi, saya telah meminati pekerjaan ini					
2	Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan ini					
3	Saya merasa senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
4	Saya merasa upah atau gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan standar yang berlaku					
5	Saya merasa upah atau gaji yang diperoleh sudah mencukupi kebutuhan hidup dan keluarga saya					
6	Saya menerima upah atau gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
7	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam instansi					
8	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di Instansi					
9	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai					

### 3. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Kenyamanan dalam instansi mendukung saya dalam mencapai target yang ditetapkan oleh atasan					
2	Pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan di instansi membuat saya bekerja lebih baik					
3	Pengetahuan tentang peraturan dan prosedur yang berlaku di instansi dapat memotivasi saya untuk bekerja dengan baik					
4	Setiap pegawai berhak memperoleh penghargaan terhadap atas pencapaiannya					
5	Rekan kerja memberikan penghargaan kepada saya atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
6	Atasan memberikan penghargaan kepada saya atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
7	Pengawasan yang dilakukan oleh instansi membuat saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
8	Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh instansi, saya dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja					

9	Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh instansi, membuat saya disiplin dalam bekerja					
---	--	--	--	--	--	--

#### 4. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Seluruh pekerjaan yang saya kerjakan dapat saya selesaikan sesuai dengan standard yang ditetapkan instansi					
2	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan cermat dan teliti					
3	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan yang diharapkan atasan					
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya kerjakan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
5	Intansi menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
6	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan selalu selesai diwaktu yang telah saya tentukan sebelumnya					
7	Saya dapat menggunakan sarana yang tersedia secara efektif					
8	Sarana yang ada membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif					
9	Setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efektif karena memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi					

### LAMPIRAN 3 HASIL PENGOLAHAN SPSS

Tabel Frekuensi Identitas Responden

		Umur			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	< 20 Tahun	2	3.0	3.0	3.0
	21 - 30 Tahun	9	13.4	13.4	16.4
	31 - 40 Tahun	16	23.9	23.9	40.3
	41 - 50 Tahun	27	40.3	40.3	80.6
	> 51 Tahun	13	19.4	19.4	100.0
Total		67	100.0	100.0	

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki - laki	25	37.3	37.3	37.3
	Perempuan	42	62.7	62.7	100.0
Total		67	100.0	100.0	

		Lama Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	< 5 Tahun	11	16.4	16.4	16.4
	6 - 10 Tahun	20	29.9	29.9	46.3
	11 - 15 Tahun	21	31.3	31.3	77.6
	> 16 tahun	15	22.4	22.4	100.0
Total		67	100.0	100.0	

		Pendidikan Terakhir			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA	10	14.9	14.9	14.9
	Sarjana	48	71.6	71.6	86.6

Lain - lain	9	13.4	13.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Tabel Frekuensi Variabel Penelitian

**X1\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.0	3.0	3.0
	TS	21	31.3	31.3	34.3
	KS	27	40.3	40.3	74.6
	S	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X1\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	17	25.4	25.4	26.9
	KS	23	34.3	34.3	61.2
	S	25	37.3	37.3	98.5
	SS	1	1.5	1.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X1\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.0	3.0	3.0
	TS	15	22.4	22.4	25.4
	KS	26	38.8	38.8	64.2
	S	21	31.3	31.3	95.5
	SS	3	4.5	4.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6.0	6.0	6.0
	TS	9	13.4	13.4	19.4
	KS	19	28.4	28.4	47.8
	S	29	43.3	43.3	91.0
	SS	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6.0	6.0	6.0
	TS	6	9.0	9.0	14.9
	KS	28	41.8	41.8	56.7
	S	23	34.3	34.3	91.0
	SS	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X1\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.5	4.5	4.5
	TS	5	7.5	7.5	11.9
	KS	26	38.8	38.8	50.7
	S	26	38.8	38.8	89.6
	SS	7	10.4	10.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X1\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	STS	2	3.0	3.0	3.0
	TS	7	10.4	10.4	13.4
	KS	25	37.3	37.3	50.7
	S	27	40.3	40.3	91.0
	SS	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### X1\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.0	3.0	3.0
	TS	8	11.9	11.9	14.9
	KS	21	31.3	31.3	46.3
	S	30	44.8	44.8	91.0
	SS	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### X1\_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	9.0	9.0	9.0
	TS	6	9.0	9.0	17.9
	KS	18	26.9	26.9	44.8
	S	28	41.8	41.8	86.6
	SS	9	13.4	13.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### X2\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.0	6.0	6.0
	KS	12	17.9	17.9	23.9
	S	48	71.6	71.6	95.5

SS	3	4.5	4.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

### X2\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.5	4.5	4.5
	KS	16	23.9	23.9	28.4
	S	43	64.2	64.2	92.5
	SS	5	7.5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### X2\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	14.9	14.9	14.9
	S	40	59.7	59.7	74.6
	SS	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### X2\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	7	10.4	10.4	11.9
	S	46	68.7	68.7	80.6
	SS	13	19.4	19.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### X2\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	7	10.4	10.4	11.9
	S	35	52.2	52.2	64.2
	SS	24	35.8	35.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### X2\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	1	1.5	1.5	3.0
	KS	3	4.5	4.5	7.5
	S	40	59.7	59.7	67.2
	SS	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### X2\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6.0	6.0	6.0
	S	36	53.7	53.7	59.7
	SS	27	40.3	40.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### X2\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	7.5	7.5	7.5
	S	37	55.2	55.2	62.7
	SS	25	37.3	37.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X2\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	3	4.5	4.5	6.0
	S	21	31.3	31.3	37.3
	SS	42	62.7	62.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X3\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	1	1.5	1.5	3.0
	S	60	89.6	89.6	92.5
	SS	5	7.5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X3\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	9.0	9.0	9.0
	S	50	74.6	74.6	83.6
	SS	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X3\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	49	73.1	73.1	74.6
	SS	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X3\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6.0	6.0	6.0
	S	38	56.7	56.7	62.7
	SS	25	37.3	37.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X3\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6.0	6.0	6.0
	S	41	61.2	61.2	67.2
	SS	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X3\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	13.4	13.4	13.4
	S	30	44.8	44.8	58.2
	SS	28	41.8	41.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X3\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	55.2	55.2	55.2
	SS	30	44.8	44.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X3\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.5	4.5	4.5
	S	39	58.2	58.2	62.7
	SS	25	37.3	37.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X3\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	S	21	31.3	31.3	32.8
	SS	45	67.2	67.2	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Y\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	57	85.1	85.1	85.1
	SS	10	14.9	14.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Y\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.5	4.5	4.5
	S	46	68.7	68.7	73.1
	SS	18	26.9	26.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Y\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	46	68.7	68.7	70.1
	SS	20	29.9	29.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Y\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.0	3.0	3.0
	S	35	52.2	52.2	55.2
	SS	30	44.8	44.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Y\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6.0	6.0	6.0
	S	30	44.8	44.8	50.7
	SS	33	49.3	49.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Y\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	40	59.7	59.7	61.2
	SS	26	38.8	38.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	



	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.020	.001	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1_3	Pearson	.521**	.655**	1	.666**	.640**	.538**	.469**	.473**	.455**	.795**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1_4	Pearson	.498**	.602**	.666**	1	.600**	.606**	.472**	.451**	.463**	.794**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1_5	Pearson	.274*	.425**	.640**	.600**	1	.595**	.622**	.532**	.464**	.765**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1_6	Pearson	.340**	.421**	.538**	.606**	.595**	1	.672**	.713**	.633**	.821**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1_7	Pearson	.128	.284*	.469**	.472**	.622**	.672**	1	.694**	.588**	.735**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.301	.020	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1_8	Pearson	.210	.388**	.473**	.451**	.532**	.713**	.694**	1	.710**	.772**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.089	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1_9	Pearson	.383**	.451**	.455**	.463**	.464**	.633**	.588**	.710**	1	.773**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Total Nilai	Pearson	.585**	.716**	.795**	.794**	.765**	.821**	.735**	.772**	.773**	1
	Correlation										
Stres Kerja	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

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

**Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	Total Nilai Kepuasan Kerja
X2_1	Pearson	1	.675*	.407*	.398*	.269*	.214	.114	.042	.123	.603**
	Correlation		*	*	*						
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.028	.082	.357	.733	.323	.000
N		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2_2	Pearson	.675*	1	.502*	.460*	.259*	.270*	.071	.193	.118	.661**
	Correlation	*		*	*						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.034	.027	.566	.117	.340	.000
N		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2_3	Pearson	.407*	.502*	1	.424*	.397*	.051	.024	.235	.114	.581**
	Correlation	*	*		*	*					
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.001	.684	.846	.055	.357	.000
N		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2_4	Pearson	.398*	.460*	.424*	1	.405*	.317*	.326*	.159	.222	.683**
	Correlation	*	*	*		*	*	*			
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.001	.009	.007	.198	.071	.000
N		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2_5	Pearson	.269*	.259*	.397*	.405*	1	.386*	.142	.200	.390*	.654**
	Correlation	*	*	*	*		*			*	
	Sig. (2-tailed)	.028	.034	.001	.001		.001	.250	.104	.001	.000
N		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2_6	Pearson	.214	.270*	.051	.317*	.386*	1	.218	.338*	.356*	.605**
	Correlation		*		*	*			*	*	
	Sig. (2-tailed)	.082	.027	.684	.009	.001		.077	.005	.003	.000
N		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2_7	Pearson	.114	.071	.024	.326*	.142	.218	1	.345*	.323*	.461**
	Correlation				*				*	*	
	Sig. (2-tailed)	.357	.566	.846	.007	.250	.077		.004	.008	.000
N		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2_8	Pearson	.042	.193	.235	.159	.200	.338*	.345*	1	.456*	.545**
	Correlation						*	*		*	
	Sig. (2-tailed)	.733	.117	.055	.198	.104	.005	.004		.000	.000
N		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2_9	Pearson	.123	.118	.114	.222	.390*	.356*	.323*	.456*	1	.580**
	Correlation					*	*	*	*		





	Sig. (2-tailed)	.081	.462	.164		.159	.815	.459	.079	.478	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y_5	Pearson	-.092	-.168	.244*	.174	1	.009	.419*	.033	.066	.459**
	Correlation							*			
	Sig. (2-tailed)	.458	.174	.046	.159		.945	.000	.788	.594	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y_6	Pearson	-.060	-.204	-.005	.029	.009	1	.332*	.697*	.342*	.542**
	Correlation							*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.632	.098	.965	.815	.945		.006	.000	.005	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y_7	Pearson	-.038	-.193	.031	-.092	.419*	.332*	1	.278*	.215	.489**
	Correlation					*	*				
	Sig. (2-tailed)	.759	.118	.803	.459	.000	.006		.023	.081	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y_8	Pearson	-.073	-.186	-.021	.216	.033	.697*	.278*	1	.355*	.590**
	Correlation						*	*		*	
	Sig. (2-tailed)	.556	.131	.866	.079	.788	.000	.023		.003	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y_9	Pearson	.024	-.126	.172	-.088	.066	.342*	.215	.355*	1	.510**
	Correlation						*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	.849	.310	.163	.478	.594	.005	.081	.003		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Total	Pearson	.264*	.192	.543*	.430*	.459*	.542*	.489*	.590*	.510*	1
Nilai	Correlation			*	*	*	*	*	*	*	
Kiner	Sig. (2-tailed)	.031	.120	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
ja	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Kary											
awan											

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

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

## Uji Realibilitas

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0

Total	67	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.903	9

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.775	9

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.680	9

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.606	9

Pengujian Hipotesis

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 <sup>a</sup>	.272	.238	1.835

a. Predictors: (Constant), Total Nilai Motivasi Kerja, Total Nilai Stres Kerja, Total Nilai Kepuasan Kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.400	3	26.467	7.857	.000 <sup>b</sup>

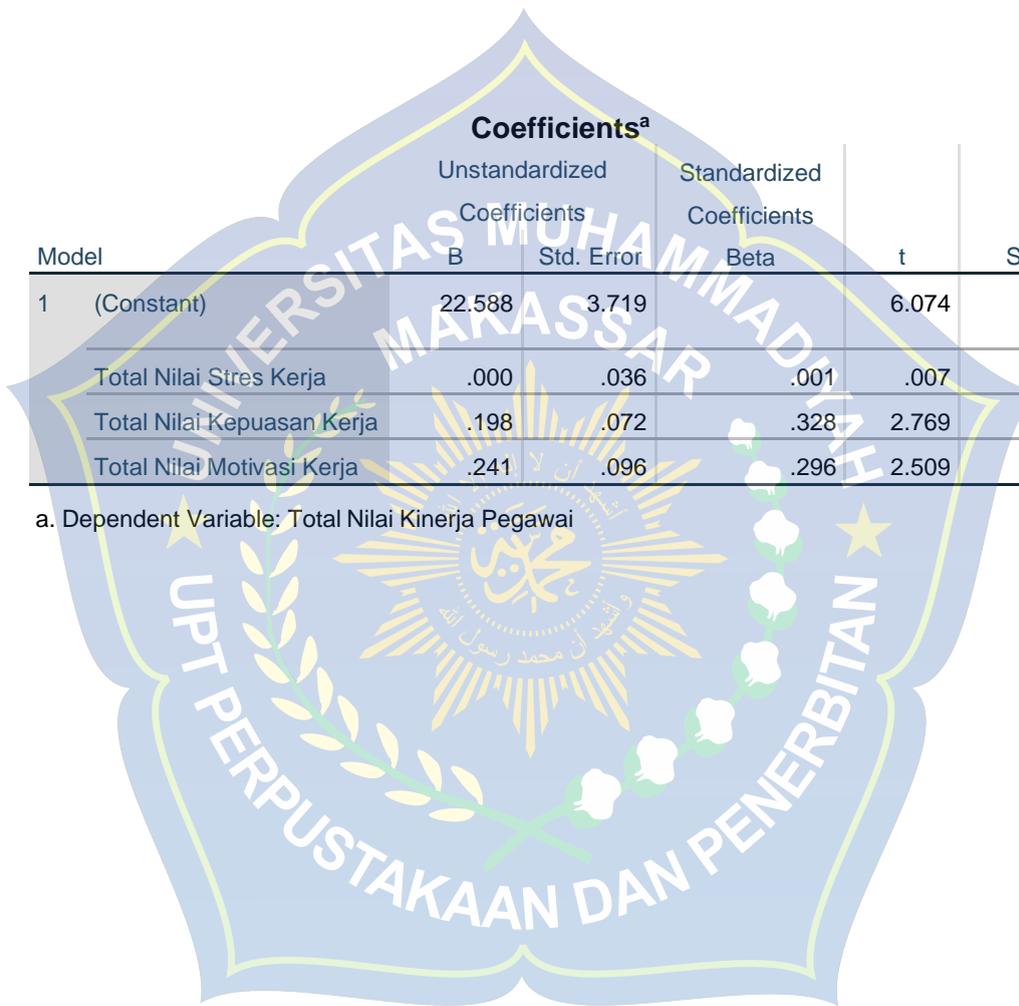
Residual	212.212	63	3.368		
Total	291.612	66			

a. Dependent Variable: Total Nilai Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total Nilai Motivasi Kerja, Total Nilai Stres Kerja, Total Nilai Kepuasan Kerja

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.588	3.719		6.074	.000
	Total Nilai Stres Kerja	.000	.036	.001	.007	.994
	Total Nilai Kepuasan Kerja	.198	.072	.328	2.769	.007
	Total Nilai Motivasi Kerja	.241	.096	.296	2.509	.015

a. Dependent Variable: Total Nilai Kinerja Pegawai



## LAMPIRAN 4 PLAGIASI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Ahmad Ahdanial

NIM : 105721115817

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	25 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 11 Juni 2022

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursinahi, S.Hutir, M.Pd  
NBM. 964 591

Ahmad Ahdas MUHAMMAD 1051115817



BAB I  
by Tahap Tutup

Submission date: 11 Jun 2022 05:33PM (UTC+0700)

Submission ID: 1854787384

File name: Bab\_I\_125947.doc (90K)

Word count: 755

Character count: 5028



9%	9%	10%	4%
INTERNET SOURCES	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

	<a href="http://www.courts.org.com">www.courts.org.com</a>	2%
---	--	----

	<a href="http://www.bes.org.com">www.bes.org.com</a>	2%
---	--	----

	<a href="http://www.mosque.com">www.mosque.com</a>	2%
---	--	----

	<a href="http://www.mosque.com">www.mosque.com</a>	2%
---	--	----



Ahmad Ahdas Muhammad 1051115817

MAKASSAR  
BAB II

by Tahap Tutup

Submission date: 11 Jun 2022 05:34PM (UTC+0700)

Submission ID: 1854787527

File name: Bab\_II\_125953.doc (299.5K)

Word count: 4129

Character count: 27349

ORIGINAL REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

23%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	3%
2	goenable.wordpress.com Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Negeri Jember Student Paper	3%
4	eprints.umm.ac.id Internet Source	2%
5	repository.uma.ac.id Internet Source	2%
6	www.scribd.com Internet Source	2%
7	adoc.pub Internet Source	2%
8	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	2%
9	repository.upnyk.ac.id Internet Source	2%

Ahmad Ahdas Muhammad  
105721115817



BAB III  
by Tahap Tutup

Submission date: 11-Jun-2022 05:35PM (UTC+0700)

Submission ID: 1854737944

File name: Bab\_III\_D10009.doc (112K)

Word count: 1398

Character count: 9100



Submitted to Universitas Nasional	2%
Submitted to Universitas Negeri	2%
Submitted to Universitas Islam	2%
Submitted to Universitas Islam	2%
Submitted to Universitas Islam	2%



Ahmad Ahmad AS MUHAMMADIYAH  
1051115817



Submission date: 11 Jun 2022 05:36PM (UTC+0700)  
Submission ID: 1854788103  
File name: Bab\_IV\_010016.doc (456K)  
Word count: 4108  
Character count: 22846



11k

INTERNET SOURCES

4k

PUBLICATIONS

5k

STUDENT PAPERS



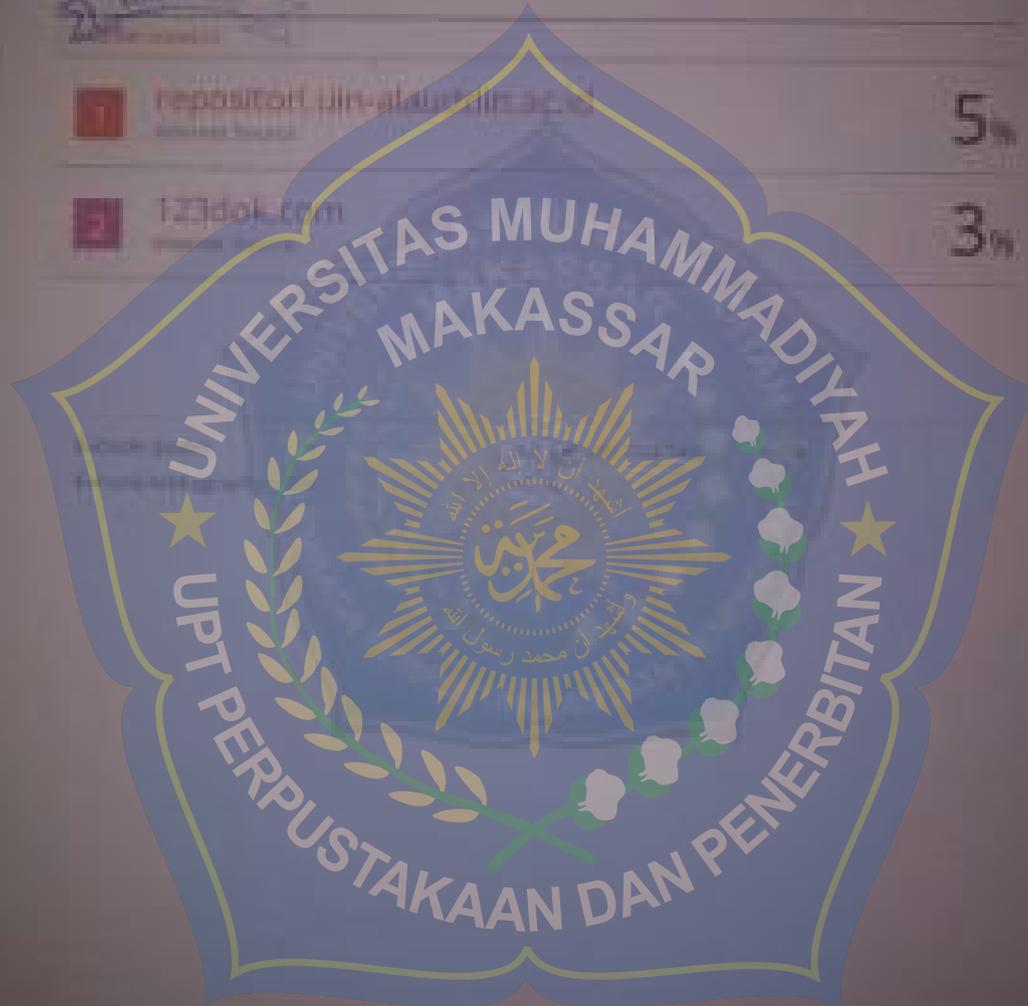
Repository UIN-ALAUDDINAC.ID

5k



123doi.com

3k



Ahmad Ahdas MUHAMMADIYAH  
105721115817



Submission date: 11 Jun 2022 05:38PM (UTC+7)

Submission ID: 1854788699

File name: Bab\_V\_125939.doc (78.5K)

Word count: 272

Character count: 1812

5%  
JURNAL

5%  
INTERNET SOURCES

0%  
PUBLICATIONS

0%  
STUDENT PAPERS

Repository UB  
INTERNET SOURCES

5%





agneswidaningrum.blogspot.com

2<sup>nd</sup>



repository.unhas.ac.id

2<sup>nd</sup>



Ahmad Ahdas MUHAMMAD 1051115817



BAB I  
by Tahap Tutup

Submission date: 11 Jun 2022 05:33PM (UTC+0700)  
Submission ID: 1854787384  
File name: Bab\_I\_125947.doc (90K)  
Word count: 755  
Character count: 5028



9%	9%	10%	4%
INTERNET SOURCES	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

	<a href="http://www.courts.gov.uk">www.courts.gov.uk</a>	2%
---	--	----

	<a href="http://www.bears.gov.uk">www.bears.gov.uk</a>	2%
---	--	----

	<a href="http://www.mca.gov.uk">www.mca.gov.uk</a>	2%
---	--	----

	<a href="http://www.mca.gov.uk">www.mca.gov.uk</a>	2%
---	--	----



Ahmad Ahdas Muhammad 1051115817

MAKASSAR  
BAB II

by Tahap Tutup

Submission date: 11 Jun 2022 05:34PM (UTC+0700)

Submission ID: 1854787527

File name: Bab\_II\_125953.doc (299.5K)

Word count: 4129

Character count: 27349

ORIGINAL REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

23%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	3%
2	goenable.wordpress.com Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Negeri Jember Student Paper	3%
4	eprints.umm.ac.id Internet Source	2%
5	repository.uma.ac.id Internet Source	2%
6	www.scribd.com Internet Source	2%
7	adoc.pub Internet Source	2%
8	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	2%
9	repository.upnyk.ac.id Internet Source	2%

Ahmad Ahdas Muhammad  
105721115817



BAB III  
by Tahap Tutup

Submission date: 11-Jun-2022 05:35PM (UTC+0700)

Submission ID: 1854737944

File name: Bab\_III\_D10009.doc (112K)

Word count: 1398

Character count: 9100



Submitted to Universitas Nasional	2%
Submitted to Universitas Negeri	2%
Submitted to Universitas Islam	2%
Submitted to Universitas Islam	2%
Submitted to Universitas Islam	2%



Ahmad Ahmad AS MUHAMMADIYAH  
1051115817



MBAB IV  
by Tahap Tutup

Submission date: 11 Jun 2022 05:36PM (UTC+0700)  
Submission ID: 1854788103  
File name: Bab\_IV\_010016.doc (456K)  
Word count: 4108  
Character count: 22846



11k

INTERNET SOURCES

4k

PUBLICATIONS

5k

STUDENT PAPERS



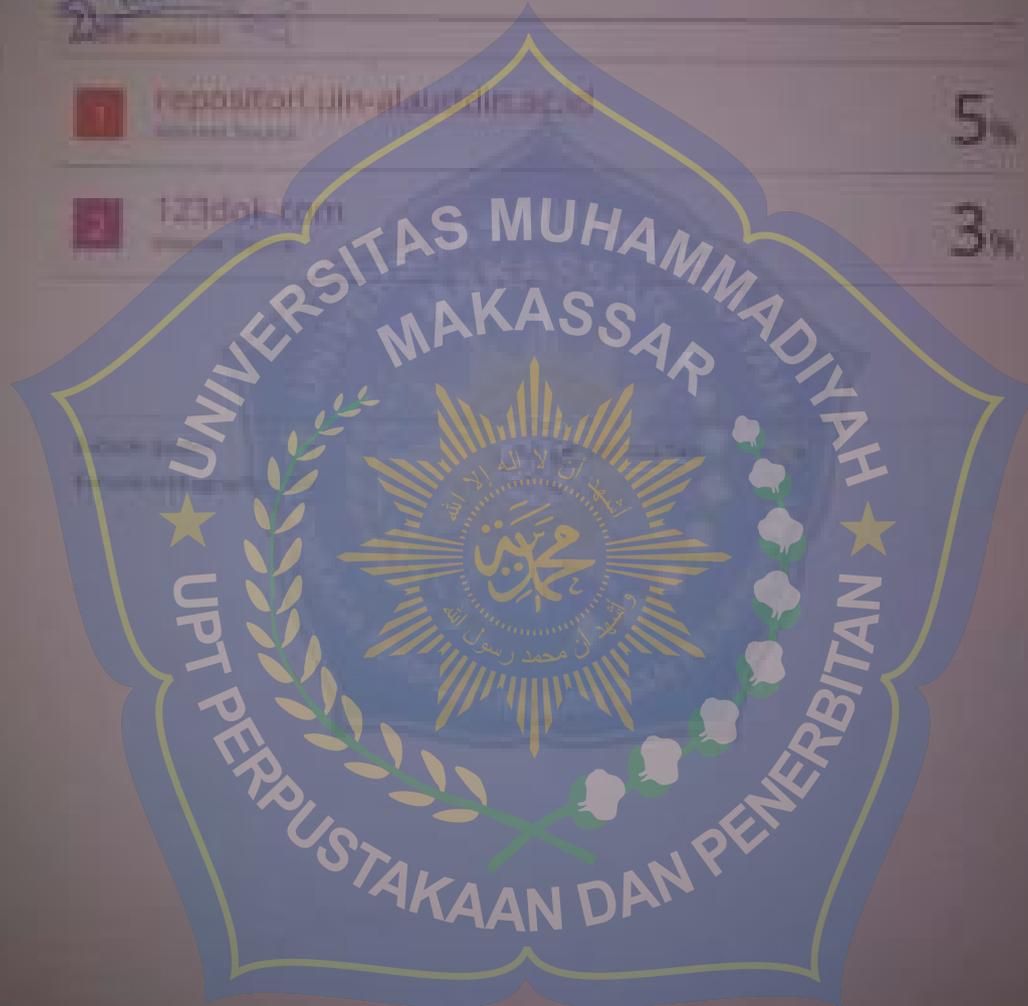
Repository UIN-ALAUDDIN

5k



123doi.com

3k



Ahmad Ahdas MUHAMMADIYAH  
105721115817



Submission date: 11 Jun 2022 05:38PM (UTC+7)

Submission ID: 1854788699

File name: Bab\_V\_125939.doc (78.5K)

Word count: 272

Character count: 1812

Ummad Ahdanial 105721115817 BAB V

5%  
LULUS  
DIPLOMA 4

5%  
INTERNET SOURCES

0%  
PUBLICATIONS

0%  
STUDENT PAPERS

Repository UB.UJ.ID  
INTERNET SOURCES

5%





agneswidiaaningrum.blogspot.com

2<sub>a</sub>



repository.unhas.ac.id

2<sub>a</sub>



## LAMPIRAN 5 BIOGRAFI PENULIS



Ahmad Ahdanial panggilan Danial lahir di Bulukumba pada tanggal 06 juni 1999 dari pasangan suami istri Bapak Rusdi dan Ibu Suhaeni. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Sultan Alauddin II, Mangasa, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 297 Matekko lulus tahun 2011, Mts Negeri 1 Gangking lulus tahun 2014, SMK Muhammadiyah Bulukumba lulus tahun 2017, dan mulai mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang.

Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

