



**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA
TEHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN
LELANG (KPKNL) PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat–Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

Oleh:

KHOLILA TUNNISA SIMBOLON
NIM. 12 230 0142

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2016



**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA
TEHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN
LELANG (KPKNL) PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

Oleh:

KHOLILA TUNNISA SIMBOLON
NIM. 12 230 0142

Pembimbing I

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

Pembimbing II

Azwar Hamid, M.A.
NIP. 19860311 201503 1 005

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2016



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Kholila Tunnisa Simbolon**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 25 Oktober 2016
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **Kholila Tunnisa Simbolon** yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan”**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Rosnani Siregar, M.Ag.
NIP. 19740626 200312 2 001

PEMBIMBING II

Azwar Hamid, M.A.
NIP. 19860311 201503 1 005

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan Menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KHOLILA TUNNISA SIMBOLON
Nim : 12 230 0142
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan
Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL)
Padangsidipuan**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 Tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 Tahun 2014 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidipuan, 25 Oktober 2016
Saya yang menyatakan,



Kholila Tunnisa Simbolon
NIM. 12 230 0142

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kholila Tunnisa Simbolon
Nim : 12 230 0142
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Tugas Karya : Skripsi

Demī pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exslusive Royalty-Free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) PADANGSIDIMPUNAN**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada Tanggal : 2 Oktober 2016
Yang menyatakan,



KHOLILA TUNNISA SIMBOLON
NIM. 12 230 0142

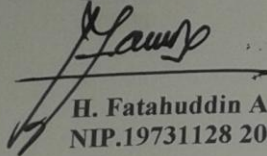


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpun 2273
Telp. (0634) Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI


Nama : Kholila Tunnisa Simbolon
Nim : 12 230 0142
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah-3
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan
Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL)
Padangsidimpun

Ketua



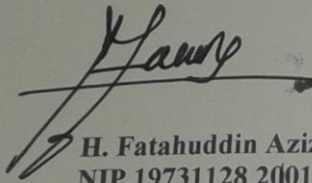
H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001

Sekretaris

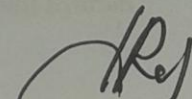


Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

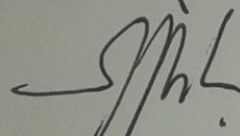
Anggota



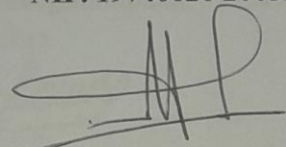
H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001



Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001



Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001



Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpun
Tanggal : Senin, 31 Oktober 2016
Pukul : 14. 00 s/d Selesai
Hasil/Nilai : 73,5 (B)
IPK : 3,17
Predikat : Amat Baik



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN
NEGARA DAN LELANG (KPKNL)
PADANGSIDIMPUAN**

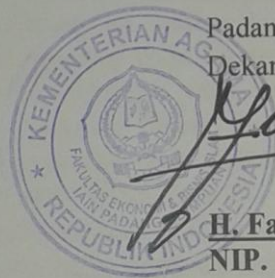
NAMA : **KHOLILA TUNNISA SIMBOLON**

NIM : **12 230 0142**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 31 Oktober 2016

Dekan



H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.




Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	es dan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	žā	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.



a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	dommah	U	U




b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tsaydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : KHOLILA TUNNISA SIMBOLON
Nim : 12 230 0142
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan

Kata kunci : Motivasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah dimana pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan kurangnya motivasi yang diberikan kepala kantor kepada para pegawai, dan beban kerja pegawai di seksi pelayanan lelang terlalu berat, sementara jumlah pegawai hanya dua orang, dua pekerjaan seksi yang berbeda dirangkap oleh satu orang pegawai dan pekerjaan menumpuk sehingga mengakibatkan stres kerja pegawai dan target kerja pun tidak tercapai sehingga kepuasan dalam kerja tidak dirasakan oleh para pegawai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan.

Pembahasan ini berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi, stres kerja dan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai menurut Handoko adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan yang berjumlah 30 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linear berganda dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan SPSS Versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji-t) motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.651 > 2.052$), kemudian stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.113 > 2.052$). Secara simultan (uji-F) motivasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($276.816 > 2.960$). Sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0.953 atau 95.3%. Hasil ini menunjukkan bahwa variable antara motivasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 95.3% dan sisanya 4.7% dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan Judul	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Penyusunan Skripsi Sendiri	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	9
G. Defenisi Operasional Variabel.....	10
H. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kerangka Teori	13
1. Pengaruh	13
2. Motivasi	13
a. Pengertian Motivasi	13
b. Berbagai Pandangan Tentang Motivasi Dalam Organisasi.....	14
c. Teori Motivasi	17
d. Tujuan Motivasi	21
e. Alat-Alat Motivasi	21
f. Jenis-Jenis Motivasi	22
3. Kerja.....	22
4. Stres Kerja.....	25
a. Pengertian Stres Kerja.....	25
b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	27
c. Sumber Stres Kerja	28
d. Reaksi Stres Kerja	28
e. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Stres.....	29

f. Gejala Stres Kerja.....	31
g. Pendekatan Stres Kerja	32
h. Mengelola Stres Kerja.....	33
i. Cara Mengatasi Stres Kerja.....	34
5. Kepuasan Kerja	35
6. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	35
7. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja	38
8. Indikator Kepuasan Kerja	40
9. Pengukuran Kepuasan Kerja	42
B. Penelitian Terdahulu.....	44
C. Kerangka Pikir.....	46
D. Hipotesis	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	49
A. Lokasi dan Waktu.....	49
B. Jenis Penelitian	49
C. Populasi dan Sampel.....	50
1. Populasi.....	50
2. Sampel	50
D. Sumber Data	50
1. Data Primer.....	50
2. Data Skunder	51
E. Instrumen Pengumpulan Data	51
1. Angket.....	52
2. Observasi (Pengamatan)	53
F. Teknik Analisa Data.....	53
1. Uji Validitas.....	53
2. Uji Reliabilitas	54
3. Uji Normalitas.....	54
4. Uji Linearitas	55
5. Uji Multikolinearitas.....	55
6. Uji Heteroskedastisitas	55
7. Analisis Regresi Linear Berganda	56
8. Koefisien determinasi (R^2).....	56
9. Uji Parsial (Uji t).....	57
10. Uji Simultan (Uji F).....	57

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum KPKNL	58
1. Sejarah KPKNL	58
2. Visidan Misi KPKNL	59
3. Struktur Organisasi	61
B. Hasil Penelitian.....	62
a. Uji Validitas	62
b. Uji Reliabilitas	64
c. Analisis Deskriptif	65
d. Uji Normalitas.....	66
e. Uji Linieritas	67
f. Uji Multikolinearitas.....	69
g. Uji Heterokedastisitas	70
h. Analisis Regresi Linear Berganda	71
i. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	72
j. Uji Parsial (Uji-t)	72
k. Uji Simultan (Uji-F).....	73
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
D. Keterbatasan Penelitian	76
BAB V PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran-saran	79

DAFTAR PUSTAKA
Daftar Riwayat Hidup
Lampiran

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Definisi Operasional Variabel	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1	Penilaian Skala Likert	52
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Angket	52
Tabel 4.1	Identitas Responden	62
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas X_1	63
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas X_2	63
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Y	64
Tabel 4.5	Hasil Uji Realibilitas X_1	65
Tabel 4.6	Hasil Uji Realibilitas X_2	65
Tabel 4.7	Hasil Uji Realibilitas Y	65
Tabel 4.8	Hasil Uji Deskriptif	66
Tabel 4.9	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	67
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas Motivasi	68
Tabel 4.11	Hasil Uji Linearitas Stres Kerja	68
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	72
Tabel 4.15	Hasil Uji Parsial (Uji-t)	73
Tabel 4.16	Hasil Uji Simultas (Uji-F)	73

DAFTAR GAMBAR

	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	48
Gambar 4.1	Struktur Organisasi KPKNL	61
Gambar 4.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Identitas Responden
Lampiran 4	Tabel t
Lampiran 5	Tabel F
Lampiran 6	Hasil <i>Output SPSS Versi 22</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi juga merupakan subjek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak dan bisa diamati langsung.¹

Menurut pendapat penulis motivasi kerja adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan mau melaksanakan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dorongan/motivasi tersebut bisa saja datang dari berbagai aspek, misalnya gaji yang sesuai dengan pekerjaan, suasana tempat dalam bekerja sangat mampu mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dari kepala kantor.

¹Suwatno dan Doni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 170.

Jika seorang karyawan sudah bisa bekerja sesuai dengan kesadarannya, tanpa merasa ada tekanan dari atasan. Semakin lama karyawan tersebut akan mendapat sebuah kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.²

Kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi, yang lebih penting adalah adanya kebutuhan (*needs*) yang bersifat sosial psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, jaminan sosial, dan sebagainya. Secara singkat motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia. Karena sumberdaya manusia merupakan salah satu elemen penting dan sangat menentukan dalam hubungan perburuhan maka hal-hal yang berhubungan dengan konsepsi motivasi sudah wajar diberi perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pelaku yang berkepentingan untuk keberhasilan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.³

Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan

²H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 119.

³*Ibid*,

individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut *persepsi peranan*.⁴

Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku yang berguna untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya sendiri. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, kebutuhan akan status agar seseorang tersebut dihargai di tengah-tengah masyarakat. Demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental. Terkadang juga orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan, keamanan dan rasa aman.

Istilah stres telah didefinisikan secara harfiah dalam berbagai literatur. Akan tetapi hampir semua definisi dapat ditempatkan ke dalam dua kategori, stres dapat didefinisikan sebagai suatu stimulasi atau suatu proses.⁵ Stres merupakan hasil yang diperoleh dalam menangani sesuatu yang memberikan tuntutan khusus kepada kita.

Stres juga dapat memiliki konsekuensi psikologis, perilaku dan fisiologis. Hubungan antara stres dan konsekuensi fisiologis merupakan hal yang kompleks dan dapat secara potensial menimbulkan hal yang serius bagi kesehatan individu yang tidak dapat atau tidak mengatasi *stressor* yang memancing stres.

⁴T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009), hlm. 251.

⁵John M. Ivancevich, Robert Konopaske dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2006), hlm. 295.

Stres digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir yang dirasakan oleh seseorang, stres dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

Dari uraian di atas, stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kepuasan kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis pada KPKNL Padangsidimpuan Motivasi dan Stres Kerja yang ada pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan di antaranya: upah (gaji tunjangan) kepada pegawai yang berprestasi, pekerjaan selesai tepat waktu atasan merasa puas, dan target lelang tercapai (frekuensi lelang dan bea lelang). Adapun penyebab stres pegawai Pada KPKNL Padangsidimpuan di antaranya: beban kerja pegawai di seksi pelayanan lelang terlalu berat, sementara jumlah pegawai hanya dua orang, dua pekerjaan seksi yang berbeda dirangkap oleh satu orang pegawai, *stake holder* di seksi pelayanan lelang untuk meminimalisir kesalahan sering meminta bantuan pegawai untuk mengoreksi permohonan lelang, padahal itu bukan tugas pegawai tersebut, kurangnya sosialisasi peraturan lelang terbaru terhadap *stake holder* di seksi

lelang menyebabkan pegawai lelang harus ekstra melakukan verifikasi berkas permohonan lelang.⁶

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis terdapat juga Kepuasan Kerja yang dirasakan pegawai Pada KPKNL Padangsidimpuan diantaranya: pekerjaan selesai tepat waktu sesuai dengan harapan atasan merasa puas, pekerjaan yang telah diselesaikan tidak menimbulkan masalah di kemudian hari, meskipun terbebani pekerjaan merangkap dua tapi masih dapat diselesaikan, setiap tantangan kerja/masalah pekerjaan baru menimbulkan pengalaman kerja yang baru, atasan memberikan penilaian kinerja berdasarkan realisasi atas target yang memuaskan setiap akhir tahun.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan dipilih peneliti untuk melaksanakan penelitian. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis pada KPKNL Padangsidimpuan, ada beberapa gejala stres yang berdampak pada kepuasan kerja pegawai diantaranya: kurangnya pegawai, pekerjaan yang terlalu banyak, seringkali pekerjaan dirangkap dua dilakukan oleh satu orang pegawai, konflik dalam kerja kelompok, banyaknya pegawai yang berasal dari luar kota.⁷ Harapan penulis terhadap masalah penelitian ini, Kepala Kantor KPKNL Padangsidimpuan dapat lebih meningkatkan motivasi/dorongan kerja kepada para pegawai supaya stres kerja yang di

⁶Wawancara dengan pegawai KPKNL Padangsidimpuan Bapak Sahrul Sihombing, Hari Selasa 07 April 2016, Pukul 10.30-11.30 WIB.

⁷Wawancara dengan pegawai KPKNL Padangsidimpuan Bapak Andi Singarimbu, Hari: Senin 11 Juni 2016, Pukul: 14.15-15.00 WIB.

rasakan pegawai selama ini dapat berkurang dan kepuasan kerjapun akan dirasakan para pegawai.

Harapan penulis terhadap masalah penelitian ini, Kepala Kantor KPKNL Padangsidimpuan dapat memberikan motivasi dalam bekerja, menerima masukan ataupun ide-ide baru yang diberikan oleh pegawai dan saling menghargai antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Dari pengamatan yang di lakukan, penulis berharap para pegawai supaya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diamanahkan kepala kantor kepada masing-masing pegawai supaya dapat dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan pekerjaan tersebut tidak dialihkan kepada pegawai yang lainnya. Apabila hal tersebut terjadi pegawai tidak akan stres dalam bekerja dan kepuasan dalam bekerja akan di dapat oleh setiap pegawai KPKNL Padangsidimpuan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti telah melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kepuasan karyawan merupakan hal yang penting dalam bekerja.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kurangnya pegawai dalam suatu perusahaan/kantor akan berdampak pada pekerjaan yang menumpuk tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya

2. Pekerjaan yang terlalu banyak akan berdampak pada karyawan dan hal tersebut akan mengakibatkan stres dalam bekerja dan kepuasan tidak akan di dapat oleh para pegawai
3. Seringnya pekerjaan dirangkap dua dilakukan oleh satu orang pegawai akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan pekerjaan akan menumpuk, target dalam penyelesaian tugas tersebut tidak tepat waktu
4. Konflik dalam kerja kelompok berdampak pada penyelesaian tugas tidak akan tepat waktu dan akan terjadi pertentangan antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya dalam kerja kelompok tersebut
5. Banyaknya pegawai yang berasal dari luar kota berdampak pada penyelesaian tugas, target tidak tercapai dan atasanpun tidak merasa puas dengan pekerjaan tersebut
6. Kurangnya motivasi dari kepala kantor berdampak pada karyawan tidak memiliki semangat/dorongan dalam bekerja, akan menimbulkan stres dalam bekerja dan karyawan tidak akan merasa puas dalam bekerja.

Dapat disimpulkan permasalahan tersebut mengakibatkan timbulnya stres yang dirasakan pegawai, ditambah lagi dengan terjadinya konflik dalam kerja kelompok dapat mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang menumpuk dan kurangnya rasa nyaman dalam bekerja. Apabila hal ini terjadi maka kepuasan dalam bekerja tidak akan di dapat oleh para pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan. Dan kepala kantor tidak bisa menerima pegawai baru begitu saja untuk bekerja di

Kantor KPKNL Padangsidimpuan karena yang berhak menerima pegawai dan penempatan pegawai itu ialah kepala kantor pusat KPKNL.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus membahas topik penelitian dan tidak meluas keluar dari topik penelitian maka penelitian ini dibatasi hanya membahas Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Mencari sasaran karir dan mendukung ide-ide baru akan mempengaruhi motivasi pada pegawai.
2. Kurangnya pegawai dan pekerjaan yang terlalu banyak akan mengakibatkan stres.

Dapat disimpulkan permasalahan tersebut mengakibatkan timbulnya stres yang dirasakan pegawai, banyaknya pekerjaan yang menumpuk dan kurangnya rasa nyaman dalam bekerja. Apabila hal ini terjadi maka kepuasan dalam bekerja tidak akan di dapat oleh para pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan?

2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidempuan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan yaitu “Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidempuan”.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan dan untuk membandingkan antara teori yang didapat selama perkuliahan dengan praktik di lapangan atau dunia kerja.

2. Bagi Kantor

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengambilan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Mahasiswa dan Pembaca lainnya

Diharapkan dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan ilmu bagi mahasiswa dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan masukan bagi kalangan masyarakat untuk mengetahui bahwa motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh pegawai agar stres kerja tidak terjadi dan akan menghasilkan kepuasan dalam bekerja.

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1	Motivasi (X_1)	Motivasi merupakan hal/sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu.	a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan keselamatan atau keamanan c. Kebutuhan sosial atau afiliasi d. Kebutuhan penghargaan	Skala Likert
2	Stres Kerja (X_2)	Stres merupakan keadaan yang membuat tegang yang terjadi ketika seseorang mendapat masalah atau tantangan dan belum mempunyai jalan keluarnya atau banyak pikiran yang mengganggu seseorang terhadap sesuatu yang akan dilakukannya.	a. Beban kerja terlalu berat b. Waktu kerja yang mendesak c. Kualitas pengawasan yang rendah d. Iklim kerja yang tidak sehat e. Otoritas kerja yang tidak memadai f. Konflik kerja g. Perbedaan nilai antara kepala kantor dan pegawai	Skala Likert

3	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan, sikap dan emosi individu pegawai terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan perasaan, sikap dan emosi yang dimiliki dapat bersifat positif maupun negatif.	a. Kedudukan b. Pangkat c. Jaminan finansial dan sosial d. Mutu pengawasan	Skala Likert

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mengarahkan peneliti, penelitian ini dibagi atas beberapa bagian yaitu:

Bab I, bab ini merupakan bab yang berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II, bab ini merupakan bab yang berisi tentang landasan teori yang meliputi tentang motivasi, stres kerja, kepuasan kerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

Bab III, bab ini merupakan bab yang berisi tentang metodologi penelitian, meliputi tempat dan waktu penelitian, jenis peneliti, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV, bab ini merupakan bab yang berisi tentang analisis dan pembahasan hasil penelitian berupa pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan.

Bab V, bab ini merupakan bab yang berisi kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya tarik yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang dapat membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹ Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu hal yang tidak dapat dilihat namun dapat dirasakan keberadaan dan kegunaannya dalam kehidupan maupun aktivitas manusia yang bisa berdampak negatif maupun positif.

2. Konsep Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.² Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah subjek yang membingungkan, karena motif

¹Sulchan Yasyin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*(Surabaya: Amanah, 1997), hlm. 375.

²S.P. Malayu Hasibuan, *Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), hlm. 216.

tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih jika menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai tujuan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

b. Berbagai Pandangan Tentang Motivasi Dalam Organisasi

Perkembangan teori manajemen juga mencakup model-model atau teori-teori motivasi yang berbeda-beda. Berikut ini akan dibahas tiga diantara model-model motivasi dengan urutan atau dasar kemunculannya yaitu:

1) Model Tradisional

Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan.³

Pandangan tradisional menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas, dan hanya dapat dimotivasi dengan

³T. Hani Handoko, *Op.Cit.*, hlm. 252.

penghargaan berwujud uang. Dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatnya efisiensi, karyawan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut, manajer mengurangi besarnya upah insentif. Pemutusan hubungan kerja menjadi biasa dan pekerja akan mencari keamanan/jaminan kerja daripada hanya kenaikan upah kecil dan sementara.

2) Model Hubungan Manusiawi

Banyak praktek manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial karyawan pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Mayo dan lain-lainnya juga percaya bahwa manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

Sebagai hasilnya, para karyawan diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Perhatian yang lebih besar diarahkan pada kelompok-kelompok kerja organisasi informal. Lebih banyak informasi disediakan untuk karyawan tentang perhatian manajer dan operasi organisasi.

3) Model Sumber Daya Manusia

Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor. Tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi para karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan-keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas.

Para manajer dapat mengemukakan model motivasi hubungan manusiawi dan sumber daya manusia secara bersama. Dengan bawahannya, manajer cenderung menerapkan model hubungan manusiawi: Mereka mencoba untuk mengurangi penolakan bawahan dengan perbaikan moral dan kepuasan. Bagi dirinya sendiri, manajer akan lebih menyukai model sumber daya manusia: Mereka merasa kemampuannya tidak digunakan secara penuh oleh sebab itu mereka mencari tanggung jawab yang lebih besar dari atasan-atasannya.

c. Teori Motivasi

1) Teori Hierarki Motivasi Abraham H. Maslow

Abraham H. Maslow berpendapat bahwa ada kebutuhan internal yang sangat memengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan itu tersusun sebagai hierarki yang terdiri atas lima tingkatan kebutuhan. Teori ini lebih dikenal dengan sebutan teori hierarki kebutuhan Maslow (*Maslow's hierarchy of needs*). Hierarki kebutuhan itu dapat digambarkan dengan uraian sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Biasanya dikaitkan dengan uang. Hal ini berarti bahwa orang tidak tertarik pada uang semata, tetapi sebagai alat yang dapat dipakai untuk memuaskan kebutuhan lain, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan.

b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Dapat timbul secara sadar atau tidak sadar. Termasuk kebutuhan ini adalah kebebasan dari intimidasi baik kejadian atau lingkungan.

c) Kebutuhan sosial atau afiliasi

Termasuk kebutuhan ini adalah kebutuhan akan teman, interaksi dan cinta.

d) **Kebutuhan penghargaan atau rekognisi**

Sampai berapa tinggi ia dihargai atau tidak dihargai, secara formal atau tidak formal dengan tulus hati. Kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain agar sesuai dengan maksudnya.

e) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan dan potensi.

2) Dua Faktor Motivasi Herzberg

Dua faktor mengenai motivasi yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg adalah Pertama, terdapat serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas di antara para bawahan apabila kondisi tersebut tidak ada.

Apabila kondisi tersebut ada, hal itu tidak perlu memotivasi bawahan. Kondisi tersebut adalah faktor-faktor yang membuat individu merasa tidak puas karena faktor-faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan hierarki yang paling rendah, yaitu tingkat tidak adanya ketidakpuasan.

Kedua, serangkaian kondisi instrinsik kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik.

3) Teori David C. McClelland

Teori motivasi dari McClelland hubungan dengan konsep belajar, oleh karena itu banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Tiga kebutuhan yang dikemukakan adalah:

- a) Kebutuhan akan kinerja (*needs for achievement*), yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation*), merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c) Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*), merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.⁴

Menurut teori David C. McClelland selalu mencari suasana kerja dalam suatu proyek atau masalah dimana mereka dapat memikul tanggung jawab secara pribadi untuk memecahkan masalahnya dan memperoleh kembali jawaban yang cepat dari suasana tersebut. Adapun dasar hukumnya terdapat dalam surah Al-Isra'(17): 70

⁴H.B. Siswanto, *Op.Cit.*, hlm.128-130.

وَرَزَقْنَاهُمْ وَالْبَحْرَ الْبَرِّيَّ وَحَمَلْنَاهُمْ ۖ آدَمَ بَنِي كَرَّمْنَا وَلَقَدْ
ضِيلاً خَلَقْنَا مِمَّنْ كَثِيرٍ عَلَىٰ وَفَضَّلْنَاهُمْ ۖ أَطَيَّبْتُمِنَ



Artinya: Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.

Wahamalnahumfil barri: Kami memberi kuda kepadanya supaya dia kendarai.⁵

Maksud dari ayat di atas adalah Allah memudahkan bagi anak-anak Adam pengangkutan-pengangkutan di daratan dan di lautan untuk memperoleh penghidupan. Jadi, dapat dikatakan mudah untuk mengetahui sulit atau tidaknya, bahkan dapat meningkatkannya atau tidak dalam pekerjaan ini. Mereka akan menghadapinya dengan penuh tanggung jawab, baik dalam kegagalan atau kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya.⁶

d. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi yaitu:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

⁵Ahmad Musthafa Al-Maraghiy, *Tafsir Al-Maraghiy Juz XV* (Mesir: CV Tohaputra Semarang, 1974), hlm. 137-139.

⁶Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta:Rajawali Pers, 2009), hlm. 865.

- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dan lain sebagainya.

e. Alat-Alat Motivasi

- 1) Material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar. Jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya kendaraan, rumah dan lain sebagainya.
- 2) Nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa batang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya medali, piagam, bintang jasa dan lain sebagainya.
- 3) Kombinasi material dan nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) nonmaterial

(medali piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

f. Jenis - Jenis Motivasi

Jenis - jenis motivasi sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif (insentif positif) manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum; tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.⁷

3. Kerja

Kerja dalam perspektif Islam mengarah pada kebaikan yang meliputi materi itu sendiri, dengan cara memperolehnya dengan cara halal dalam penempatannya. Abdulah bin Mas'ud ra meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW bersabda: *“Berusaha dalam mendapatkan rezeki adalah kewajiban setelah kewajiban”* atau dengan kata lain bahwa bekerja yang halal adalah kewajiban agama, seperti sholat, zakat, puasa dan haji.

⁷S.P. Malayu Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 221.

Sebagaimana sabda Rasulullah dalam konteks kerja yaitu “*Mencari nafkah yang halal bagi seorang mukmin adalah jihad*”. Ayat tentang kerja yang terdapat dalam QS. An-Naba (78): 11

مَعَاشًا النَّهَارَ وَجَعَلْنَا

Artinya: Dan kami jadikan siang untuk mencari penghidupan.⁸

Maksud ayat yang bergaris bawah di atas, dapat di tafsirkan kata *ma'asya* yaitu penghidupan yang menunjukkan bahwa setelah beristirahat berlepas lelah, dan disaat pagi badan dan jiwa sudah segar mulailah bekerja dengan giat mencari bekal buat kehidupan, rezeki, makan dan minum di dalam dunia.⁹ Dari ayat di atas dapat diperjelas QS.Al-Jum'ah (62): 10 tentang bekerja, yaitu:

مُرْكَبًا لِلَّهِ أَذْكُرُوا وَاللَّهُ فَضْلٌ مِّنْ وَابْتِغُوا الْأَرْضَ فِي فَانْتَشِرُوا وَالصَّلَاةُ قُضِيَتْ فَإِذَا

تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”(QS.al-Jumu'ah: 10).

Fantasyiru : Maka bertebaranlah kamu

Min fadhllillah : Rezeki dari Allah

Berdasarkan ayat di atas, menjadi ciri khas dalam prinsip ekonomi Islam yaitu keseimbangan antara dunia dan akhirat, inti dari ayat di atas adalah pembagian waktu shalat dan waktu kerja. Surah ini menerangkan perintah pemenuhan kebutuhan akhirat untuk mencapai ketenangan jiwa dengan menyegerakan shalat Jum'at, “Hai orang-orang beriman, apabila

⁸Veihzal Rivai, *Op. Cit.*, hlm. 865.

⁹Hamka, *Tafsir Al-azhar* (Surabaya: Karunia. 1998), hlm. 9.

diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, maka bersegeralah kamu mengingat Allah dan tinggalkan jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.“Sedangkan pada QS.al-Jumu'ah ayat 10 memberikan keleluasaan dalam mencari penghidupan dengan jalan perniagaan yang di ridhai-Nya, “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah.” Diriwayatkan oleh Ibnu Abi Hatim bahwa Irak bin Malik ra bila telah selesai shalat Jum'at dia segera bangkit pulang dan didepan pintu dia berhenti untuk berdoa, “Ya Allah, sesungguhnya aku telah memenuhi panggilan-Mu, telah aku laksanakan shalat yang menjadi kewajiban dari-Mu dan aku pun hendak bertebaran di muka bumi sebagaimana Engkau perintah. Maka, anugerahkanlah rezeki kepadaku dari karunia-Mu dan Engkau sebaik-baik Pemberi rezeki.”¹⁰

Kerja dan bekerja ini merupakan bagian yang paling mendasar/esensial dari kehidupan manusia dan tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Sebagai yang paling dasar, dia akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungannya. Juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak. Sehingga kerja akan memberi dan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan.¹¹

¹⁰Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam*(Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 76.

¹¹Pandji Anoraga, *Pengantar Bisnis: Pengelola Bisnis dalam Era Globalisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 231.

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak.¹²

Stres kerja dalam perspektif Islam adalah manusia sebagai makhluk yang lemah di depan Allah SWT. Allah selalu mengajarkan kepada manusia untuk tegar, bangkit bergairah penuh harapan akan pertolongannya dan melarang stres yang mengantarkan kepada keputusan. Adapun dasar hukumnya adalah Q.S Al-baqarah (2): 286.

وَأَخِذْنَآ لآ رَبِّنَا كَتَسَبَّتْ مَا وَعَلَيْهَا كَسَبَتْ مَا لَهَا وَسَعَهَا إِلَّآ نَفْسًا اللّٰهُ يَكْفِي لَآ
الَّذِينَ عَلَى حَمَلْتُهُ كَمَا إِصْرًا عَلَيْنَا تَحْمِلْ وَلَا رَبِّنَا أخطَانَا وَذَسِينَا إِن ت
تَوَارَّ حَمْنَالِنَا وَأَغْفِرْ عَنَّا وَأَعْفُ بِهِ لِنَا طَاقَةً لآ مَا تَحْمِلُنَا وَلَا رَبِّنَا قَبْلِنَا مِن
الْكَافِرِينَ الْقَوْمِ عَلَى فَا نَصُرْنَا مَوْلَانَا أذ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. Beri ma'aflah kami;

¹²Wibowo, *Manajemen Perubahan*(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 52.

ampunilah kami; dan rahmatilah kami.Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."

Maksud ayat yang bergaris bawah di atas, dapat peneliti tafsirkan bahwa ayat tersebut berhubungan dengan stres kerja. Dimana Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Beban maksudnya beban berat yang merepotkan pegawai tersebut, sehingga tidak bisa berbuat lebih dikarenakan tidak mempunyai kekuatan yang mampu menyangga karena beratnya beban yang dipikul. Maksudnya adalah beban-beban yang amat berat. *Ma la taqata lana bihi* maksud dari ayat tersebut sesuatu yang tidak mampu kami lakukan, dan terasa sangat berat bagi kami dalam melaksanakannya. Dan *maulana* memiliki arti yang menguasai kita dan menguasai ikhwal kita.¹³ Oleh karena itu, manusia memiliki kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangan tertentu, sehingga perlu diperbaiki baik oleh dirinya sendiri maupun pihak lain. Namun manusia itu juga memiliki kelebihan-kelebihan tertentu sehingga kemampuan tersebut perlu dikembangkan dan manusia mempunyai kemampuan untuk mencapai posisi tertentu, maka evaluasi amatlah dipentingkan, apa lagi dalam proses pendidikan.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan yaitu:

- 1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

¹³Ahmad Mustafa, *Tafsir Al- Maraghiy Juz I, II, III* (Semarang: CV Tohaputra, 1987), hlm. 14.

- 2) Waktu kerja yang mendesak
- 3) Kualitas pengawasan yang rendah
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- 6) Konflik kerja
- 7) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.¹⁴

c. Sumber-Sumber Stres Kerja

Adapun sumber stres kerja dalam lingkungan kerja yang di alami karyawan antara lain:

- 1) Stres yang bersumber dari lingkungan fisik yaitu kondisi penerangan di tempat bekerja.
- 2) Stres yang bersumber dari tingkat individu yaitu stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya yang termasuk dalam sumber stres sebagai berikut:
 - a) Konflik peran
 - b) Peran yang rancu/tidak jelas
 - c) Beban kerja yang berlebihan
 - d) Tanggung jawab terhadap orang lain
 - e) Kesempatan mengembangkan karir

¹⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Roksada Karya, 2000), hlm. 157.

3) Stres yang bersumber dari kelompok organisasi antara lain:

a) Stres yang bersumber dari kelompok yaitu hilangnya kekompakan, tidak adanya dukungan yang memadai, konflik intra dan inter kelompok.

b) Stres yang bersumber dari organisasi yaitu iklim organisasi, struktur organisasi, teritorial organisasi, teknologi, pengaruh pemimpin.¹⁵

d. Reaksi Stres Kerja

Ada empat macam reaksi stres kerja yang dialami karyawan antara lain:

a) Reaksi psikologis, biasanya lebih dikaitkan dengan aspek emosi, seperti mudah marah, sedih, ataupun mudah tersinggung.

b) Reaksi fisiologis, biasanya muncul dalam bentuk keluhan fisik, seperti pusing, nyeri tengkuk, tekanan darah naik, nyeri lambung, gatal-gatal di kulit, ataupun rambut rontok.

c) Reaksi proses berpikir, biasanya tanpa dalam gejala sulit berkomunikasi, mudah lupa, ataupun sulit mengambil keputusan.

d) Reaksi perilaku, para remaja tampak dari perilaku-perilaku menyimpang seperti mabuk, frekuensi merokok meningkat, ataupun menghindari bertemu dengan teman-temannya.¹⁶

¹⁵Suwatno dan Doni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm.255.

¹⁶Trianto Safaria, *Manajemen Emosi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 29.

e. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Stres

Faktor yang mempengaruhi stres dapat berasal dari beberapa *stressor*. *Stressor* yang dialami seseorang dapat berbeda dari satu orang dengan orang lain. Meskipun mereka menghadapi *stressor* yang sama.

Sejumlah faktor yang mempengaruhi perbedaan tingkat stres antara orang yang satu dengan orang yang lain ketika menghadapi *stressor* yang sama adalah perbedaan individu dalam hal:

1) Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang ditempuh individu untuk organisasi. Individu yang mempersepsikan lingkungannya secara positif ia akan cenderung kurang stres dibandingkan dengan mereka yang mempersepsikan secara negatif terhadap lingkungannya.

2) Kemampuan untuk memprediksi peristiwa yang menyebabkan stres

Sesuatu yang akan dihadapi dimasa yang akan datang dapat menimbulkan stres karena adanya tuntutan yang menimbulkan ketidakpastian dalam melakukannya. Tapi jika mampu mempersiapkan diri untuk menjadi lebih dari sebelum aktivitas itu dilakukan. Sebaliknya, kalau tidak mempersiapkan diri maka ia akan cenderung mengalami stres.

3) Pengalaman menghadapi peristiwa yang akan menyebabkan stres

Seseorang yang telah berpengalaman dalam menghadapi sebuah peristiwa yang mengakibatkan seseorang harus memahami

apa yang akan dilakukan untuk menghadapi situasi yang akan mengakibatkan stres sehingga seseorang yang berpengalaman dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan mungkin tidak mengalami stres yang berbeda dengan orang yang belum mempunyai pengalaman.

4) Jenis kepribadian (*belief in locus of control- internal or external*)

Para ahli menemukan bahwa beberapa jenis kepribadian tertentu cenderung mengalami stres yang lebih tinggi bila dihadapi situasi yang menyebabkan stres. Orang yang memiliki kepribadian *internal locus of control* di prediksi lebih rendah tingkat stresnya ketika menghadapi situasi yang penuh stres dibandingkan orang yang memiliki kepribadian *external locus of control*.

5) Dukungan sosial

Dukungan sosial yaitu berhubungan dengan atasan, dapat mengurangi stres. Seseorang yang bekerja dalam suatu lembaga memiliki dukungan para atasannya dan merasa nyaman bekerja yang akan berdampak positif untuk mengurangi stres kerja.

6) Permusuhan

Kemarahan dan permusuhan yang tinggi akan mengakibatkan stres karena tidak mempercayai orang lain yang ada di sekitarnya.

f. Gejala Stres Kerja

Stres kerja bisa muncul dalam berbagai gejala dapat digolongkan menjadi tiga kategori yaitu:¹⁷

- 1) Gejala fisik yaitu orang yang terkena stres cenderung mengalami perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah naik, sakit kepala, dan lainnya.
- 2) Gejala psikologis yaitu perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidak tenangan, ketidakpuasan, kebosanan, cepat marah, dan suka menunda-nunda pekerjaan.
- 3) Gejala berperilaku yaitu perubahan atau situasi ketika produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minuman keras, bicara tidak tenang, dan gangguan tidur.

g. Pendekatan Stres

Empat pendekatan stres kerja antara lain:

- 1) Pendekatan dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain *game*, lelucon dan *bodor* kerja .

¹⁷*Ibid.*, hlm. 69.

2) Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama islam biasa melakukannya setelah sholat melalui doa dan dzikir kepada Allah SWT.

3) Pendekatan melalui *biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4) Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontiniu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.¹⁸

h. Mengelola Stres Kerja

Adapun cara mengelola stres kerja antara lain:

- 1) Mengelola waktu dapat dilakukan dengan membuat daftar harian kegiatan yang mau diselesaikan, menentukan prioritas aktivitas

¹⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 157.

berdasarkan kepentingan dan urgensi, menjadwalkan kegiatan menurut peringkat dan prioritas.

- 2) Seleksi dan penempatan harus disesuaikan dengan pengalaman, kemampuan, kepribadian, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kemampuan untuk mengatasi stres.
- 3) Penentuan tujuan yang jelas dan tepat dapat merupakan hal penting dalam mengelola stres.
- 4) Keterlibatan karyawan mengenai tujuan, harapan, bagaimana menilai dan semacamnya dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan secara langsung mempengaruhi hasil kerja karyawan.
- 5) Komunikasi organisasi formal dengan karyawan mengurangi ketidakpastian karena ambiguitas peran dan konflik. Oleh karena itu pentingnya peran persepsi dalam memperlunak hubungan *stress-esspons*, manajemen dapat juga menggunakan komunikasi yang efektif sebagai cara untuk membentuk persepsi karyawan.
- 6) Program pengembangan usaha terencana yang dilakukan organisasi dalam rangka motivasi dan membantu peningkatan kesehatan fisik dan mental pegawai melalui kegiatan-kegiatan tertentu, misalnya kegiatan olah raga bersama, menurunkan berat badan, menghindari merokok, dan lain-lain.¹⁹

i. Cara Mengatasi Stres Kerja

Adapun cara mengatasi stres kerja yaitu:

¹⁹Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 71-75.

- 1) Pola sehat adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- 2) Pola harmonis adalah cara mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
- 3) Pola patologis adalah cara menghadapi gangguan fisik maupun sosial dan psikologis. Karyawan akan menghadapi tantangan dengan berbagai cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengelola tugas dan waktu.²⁰

Sedangkan menurut Islam, cara-cara mengatasi stres kerja adalah:

- 1) Rajin beribadah
- 2) Rajin membaca *al-Qur'an*
- 3) Jangan mudah emosi dan selalu sabar
- 4) Berpikir positif
- 5) Jangan pernah menyesal terhadap kejadian yang terjadi.

5. Kepuasan Kerja

1. Konsep Kepuasan Kerja

a. Kepuasan

Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat

²⁰Anwar Prabu, *Op. Cit.*, hlm. 158.

pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Situasi lingkungan pun turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang.

Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan, dan besar kecilnya organisasi.²¹

Pengertian kepuasan kerja menurut pendapat Handoko adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.²² Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

6. Fator-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum adalah:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan ke masyarakatan.

²¹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 295.

²²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 75.

3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi dan tugas.

Menurut Gimler, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju bagi para karyawan untuk mengembangkan karirnya dan mendapatkan pengalaman dalam bekerja.
- 2) Keamanan kerja yaitu perasaan karyawan selama kerja.
- 3) Gaji yaitu hasil yang didapatkan karyawan selama bekerja ada yang merasa puas dan tidak puas.
- 4) Perusahaan dan manajemen yaitu memberikan situasi dan kondisi yang stabil.
- 5) Pengawasan yaitu supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- 6) Faktor instrinsik dari pekerjaan yaitu mudah dan sulitnya pekerjaan dapat meningkatkan dan mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja yaitu tempat, penyiaran, kantin, dan tempat parkir untuk kendaraan karyawan.

- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau tidak puasnya dalam pekerjaan.
- 9) Fasilitas yaitu pemberian fasilitas rumah sakit jika sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila di penuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Brown dan Ghiselli menyatakan, bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kedudukan, umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.
- b. Pangkat, pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.
- c. Jaminan finansial dan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- d. Mutu pengawasan, hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.²³

²³Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 77.

7. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1) *Turnover*

Kepuasan kerja yang tinggi dapat dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya tingkat *turnover* lebih tinggi.

2) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan lebih rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Seorang karyawan yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat yang menyebabkan ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas atau tidak puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

3) Umur

Terdapat kecenderungan bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasannya biasanya semakin tinggi, hal tersebut antara lain yaitu karena bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karir baru di tempat lain. Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita. Gaya hidup yang sudah mapan, sumber penghasilan yang relatif terjamin adanya

ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

4) Tingkat pekerjaan

Pada umumnya, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya, karena penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya. Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan di luar organisasi perusahaan.

5) Ukuran organisasi perusahaan

Besar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja, karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.²⁴

Apakah kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, kepuasan kerja akan meningkat,

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal

²⁴Anwar Prabu, *Op. Cit.*, hlm. 117.

yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

8. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dikaitkan dengan beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1) Kepuasan kerja dan prestasi

Terdapat hubungan positif antara kepuasan yang tinggi dengan prestasi. Ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi. Tetapi hanya sebagai karyawan rata-rata. Kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya kerjanya.

2) Kepuasan kerja dan kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan mempengaruhi rendahnya tingkat kemangkirannya. Sebaliknya jika pegawai yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung mempengaruhi tingginya tingkat kemangkirannya. Dalam praktik korelasi itu berarti bahwa seorang pegawai yang merasa puas akan hadir di tempat tugas sesuai dengan prosedur kerja yang diterapkan kecuali ada alasan yang benar-benar kuat yang dapat dipertanggung jawabkan sehingga ia mangkir. Sebaliknya pegawai yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian, salah satu cara yang paling efektif

untuk mengurangi tingkat kemangkiran pegawai adalah meningkatkan kepuasan kerja.

3) Kepuasan kerja dan keinginan pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah pekerjaan. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi pula yang dirugikan.

4) Kepuasan kerja dan usia

Usia karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda tuntutan kepuasannya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasannya relatif rendah.

5) Kepuasan kerja dan tingkat jabatan

Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan tingkat jabatan, hal ini bermakna bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi maka tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain ialah:

- a) Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak.
 - b) Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya.
 - c) Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan diluar organisasi.
- 6) Kepuasan kerja dan besar kecilnya organisasi

Besar kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peran mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan.²⁵

9. Pengukuran Kepuasan Kerja

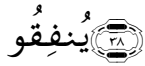
Pengukuran kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja Minnesota.

- a. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*.

²⁵Sondang P. Siagian, *Op. Cit.*, hlm. 295.

- b. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah, skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut.
- c. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner minnesota, skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan.²⁶

Firman Allah SWT dalam surah Ash-Syura (42): 38

نَزَقْنَا لَهُمْ وَمِمَّا بَيْنَهُمْ شُورَىٰ وَأَمْرُهُمَّ الصَّلَاةَ وَآقَامُوا الرَّيْبَ اسْتَجَابُوا وَالَّذِينَ


Artinya: Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka.²⁷

Istajabu: Mereka memenuhi seruan orang yang menyeru kepada Allah. Yakni melaksanakan kefardhuan-kefardhuan Allah dan meninggalkan larangannya-laranganNya.²⁸

Maksud dari ayat yang bergaris bawah di atas adalah dan orang-orang yang memenuhi apa yang diserukan oleh Tuhan kepada mereka, seperti mengesakanNya dan melepaskan diri dari menyembah sesembahan-sesembahan apa pun selain Allah.²⁹ Dan kenikmatan abadi itu disiapkan juga bagi orang-orang yang benar-benar memenuhi seruan Tuhan mereka dan mereka melaksanakan sholat secara bersinambungan dan sempurna, yakni sesuai rukun serta syaratnya juga dengan khusyu'

²⁶Awar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 126-127.

²⁷Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, hlm. 881.

²⁸Ahmad Musthafa Al-Maraghiy, *Tafsir Al-Maraghiy Juz XXV* (Mesir: CV Tohaputra Semarang, 1989), hlm. 83.

²⁹*Ibid*,

kepada Allah, dan semua urusan yang berkaitan dengan masyarakat mereka adalah musyawarah antara mereka yakni mereka memutuskannya melalui musyawarah, tidak ada di antara mereka yang bersifat otoriter dengan memaksakan pendapatnya; dan disamping itu mereka juga dari sebagian rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka baik harta maupun selainnya, mereka senantiasa nafkahkan secara tulus serta bersinambung baik nafkah wajib maupun sunnah.³⁰

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sudah pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu, oleh karena itu peneliti tertarik mengangkat judul ini kembali hanya untuk melihat pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidempuan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, dan Tahun Peneliti	Variabel / Metode yang digunakan	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Hermita/ 2011 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero)	Metode Penelitian Kuantitatif Variabel Independen: (X ₁) Stres dan (X ₂) Motivasi Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan	Hasil peneliti menunjukkan bahwa faktor stressor individu, faktor <i>stressor</i> kelompok dan faktor <i>stressor</i> organisasi secara bersama-sama mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep sebesar 40,2% faktor yang paling berpengaruh signifikan	Persamaan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan metode regresi linear berganda. Stres Kerja dan Motivasi sebagai variabel independen. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

³⁰M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah* (Jakarta: Lentera Hati, 2003), hlm. 511.

	Universitas Diponegoro Semarang.		terhadap kinerja dan motivasi karyawan PT. Semen tonasa (Persero) pangkep adalah faktor <i>stressor</i> kelompok sebesar 16,2%	Adapun perbedaannya, penelitian saya menggunakan variabel independen yaitu Motivasi dan Stres Kerja Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan.
2	Kakkos. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan /2010 Universitas Muria Kudus.	Metode penelitian kuantitatif Variabel Independen: Motivasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Variabel Dependen: (Y) Kepuasan karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres memiliki hubungan yang signifikan negatif terhadap kepuasan kerja 143 karyawan di Bank Yunani. Ditemukan dampak motivasi terhadap kepuasan kerja. Hubungan negatif antara stres yang dialami di tempat kerja dan kepuasan kerja karyawan sedangkan yang kedua dipengaruhi oleh usia karyawan.	Persamaan penelitian saya adalah membahas mengenai stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel dependen. Adapun perbedaannya, penelitian saya tidak berpengaruh antara usia karyawan dengan stres kerja dan kepuasan kerja karyawan
3	Bemana dan Shimin/2013 Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan terhadap Motivasi Kerja	Metode penelitian kuantitatif Variabel Independen (X_1) Stres dan (X_2) Kepuasan Variabel Dependen (Y) Motivasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif dengan kepuasan kerja. Digunakan regresi berganda menghasilkan <i>p-value</i> ($p < 0,003$) dan <i>R Square</i> sekitar 7% dari varians dalam kepuasan kerja. Stres kerja dapat ditekan dengan pemberian insentif	Persamaan penelitian saya adalah sama-sama menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif dengan kepuasan kerja. Adapun perbedaannya, penelitian saya penyebab

			yang sesuai sehingga tercipta kepuasan. Motivasi juga memiliki peran penting dalam terciptanya kepuasan kerja.	stres yang di rasakan pegawai adalah beban kerja pegawai di seksi pelayanan terlalu berat sementara jumlah pegawai hanya dua orang, dua pekerjaan seksi yang berbeda dirangkap oleh satu orang pegawai sekaligus.
--	--	--	--	---

Sumber: Dikutip dari skripsi Wahyu Dwi Haryanto Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang 2014.

C. KerangkaPikir

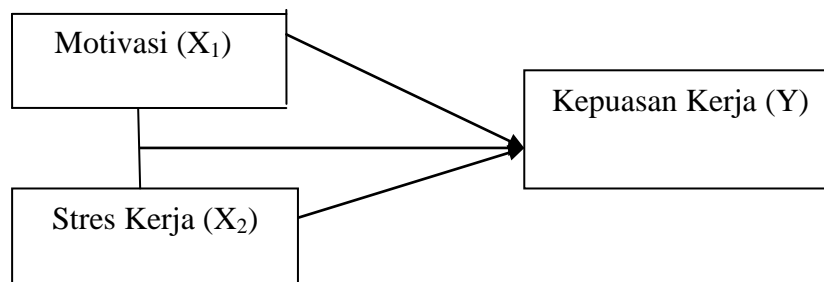
Motivasi sebagai variabel (X_1) adalah dorongan yang menyebabkan suatu tindakan ataupun pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai. Motivasi yang didapat pegawai bisa saja dari gaji yang diberikan atasan sesuai dengan pekerjaan setiap pegawai, suasana tempat bekerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Stres kerja sebagai variabel (X_2) adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang terlalu berat dan pekerjaan yang berlebihan dikerjakan oleh seorang pegawai dapat mengakibatkan stres dan akan menurunkan kualitas kerja pada pegawai.

Kepuasan kerja sebagai variabel (Y) adalah cara seorang pegawai merasakan hasil pekerjaan yang dilakukan pada saat bekerja, baik dari dalam maupun luar lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat individual, setiap pegawai memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kinerjanya masing-masing.

Berdasarkan kerangka pikir di atas, motivasi sebagai variabel (X_1) dan Stres Kerja sebagai variabel (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel (Y) kedua variabel X sangat mempengaruhi variabel Y , di mana pegawai yang termotivasi oleh pimpinan kantor tidak akan merasa stres, dan akan bekerja dengan baik dan menyalurkan ide-ide yang dimiliki. Hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai karena apabila tekanan yang didapat dari kantor berkurang kemungkinan kepuasan kerja pegawai/hasil yang didapat akan lebih baik.

Gambar 2.1
Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang diuraikan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H_a = Ada pengaruh yang signifikan, antara variabel X_1 (Motivasi) dan variabel X_2 (Stres Kerja) terhadap variabel Y (Kepuasan kerja pegawai).

H_o = Tidak ada pengaruh yang signifikan, antara variabel X_1 (Motivasi) dan variabel X_2 (Stres Kerja) terhadap variabel Y (Kepuasan kerja pegawai).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan yang beralamat di Jalan Kenanga Nomor 99. Penelitian ini telah dilaksanakan mulai bulan Juli sampai dengan bulan Oktober 2016.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu suatu metode yang menggunakan sistem pengambilan sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai alat pengumpulan data. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang di olah dengan metode statistik.¹ Metode *Numeric* adalah teknik unik menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang diformulasikan secara matematik dengan cara operasi hitungan (*arithmetic*).

¹Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 5.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.²Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap dan pegawai kontrak yang ada pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidempuan yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki cirri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.³ Suharsimi Arikunto mengatakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga teknik sampel penelitiannya merupakan penelitian teknik sampel populasi.⁴ Sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang.

D. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil

²Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 74.

³*Ibid*,

⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 108.

pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.⁵Jadi yang menjadi data primer dalam penelitian ini yaitu secara wawancara langsung dan penyebaran angket secara berantai dengan pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari kantor yang bersangkutan, seperti jumlah pegawai. Buku-buku referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yaitu mengajukan pernyataan tertulis dengan menyediakan alternatif jawaban kepada responden penelitian yang berkenaan dengan motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan.

Instrumen pengumpulan data berupa angket atau skala likert di desain untuk menilai sejauh mana subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan yang di ajukan. Skala likert digunakan untuk mengukur respon subjek yang berupa sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Di dalam penelitian ilmiah, ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu:

⁵Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 42.

1. Angket (Kuesioner)

Teknik angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁶ Adapun skor yang ditetapkan untuk pertanyaan angket ini adalah:

Tabel 3.1
Penilaian Skala likert

No	Keterangan	Nilai Positif	Nilai Negatif
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	RG (Ragu-Ragu)	3	3
4	TS (Tidak Setuju)	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Dalam penyusunan angket, agar tidak lari dalam permasalahan yang diteliti. Maka peneliti menyusun kisi-kisi dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Angket

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal	Jumlah
1	Motivasi (X_1)	a. Kebutuhan fisiologis	2, 6, 11	3
		b. Kebutuhan kesehatan dan keamanan	1, 8	2
		c. Kebutuhan sosial atau afiliasi	5, 12	
		d. Kebutuhan penghargaan atau rekognisi	3, 9	2
		e. Kebutuhan aktualisasi diri	4, 7, 10	
				2

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 199.

				3
2	Stres Kerja (X_2)	a. Beban kerja terlalu berat b. Waktu kerja yang mendesak c. Kualitas pengawasan yang rendah d. Iklim kerja yang tidak sehat e. Otoritas kerja yang tidak memadai f. Konflik kerja g. Perbedaan nilai antara kepala kantor dan pegawai	4 7 6, 9 11, 12 3, 5 1, 10 2, 8	1 1 2 2 2 2 2
3	Kepuasan Kerja (Y)	a. Kedudukan b. Pangkat c. Jaminan finansial dan sosial d. Mutu pengawasan	2, 4, 12 5, 6, 9 1, 7, 10 3, 8, 11	3 3 3 3
Total				36

2. Observasi (Pengamatan)

Observasi atau disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Oleh karena itu, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indera mata serta dibantu dengan panca indera lainnya.

F. Analisis Data

1. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Apabila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.⁷

Hasil perhitungan r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} *Product Moment* dengan taraf signifikan 5% $r_{hitung} > r_{tabel}$ item yang diuji valid.⁸ Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan.⁹ Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 .¹⁰

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menyelidiki apakah data yang dikumpulkan mengikuti dugaan normal atau tidak. Untuk melakukan uji

⁷Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2003), hlm. 172.

⁸Sugiono & Agus susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 383.

⁹Jonathan Sarwono, *Rumus-Rumus Populer dalam SPSS untuk Riset Skripsi* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015), hlm. 248.

¹⁰*Ibid*, hlm. 249.

normalitas dapat dilakukan dengan pengujian SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 dengan menggunakan:

Kolmogorov Smirnov (KS) pada taraf signifikan 0.05.

Sig > 0.05 maka distribusi data bersifat normal

Sig < 0.05 maka distribusi data tidak normal.¹¹

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian ini menggunakan *Test For Linearity* dengan pada taraf signifikan 0.05. Dan variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila signifikan kurang dari 0.05.¹²

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu

¹¹Sugiono & Agus Susanto, *Op. Cit.*, hlm. 323.

¹²Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 36.

pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplots* antara *standeardized value* (ZPRED) dengan *studentizedresidual* (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplots* diprediksi dari sumbu X adalah residual.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen motivasi (X_1), stres (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan (Y) pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidempuan. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:¹³

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

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja Pegawai

a : Konstanta

$b_1 b_2$: Koefisien Regresi

X_1 : Motivasi

X_2 : Stres Kerja

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis, Op. Cit.*, hlm. 211.

7. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji R^2 dilakukan untuk menilai seberapa besar kemampuan motivasi dan stres kerja menjelaskan kepuasan pegawai. Uji R^2 pada intinya mengatur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi kepuasan pegawai. Dimana R^2 nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$ semakin besar R^2 maka motivasi dan stres kerja semakin dekat hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai, dengan kata lain model tersebut dianggap baik.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Maka digunakan tingkat signifikan 0,05. Setelah t_{hitung} diperoleh, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.¹⁴

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima ($\alpha = 0.05$).

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak ($\alpha = 0.05$).¹⁵

¹⁴Syafrizal Helmi Situmorang, ddk, *Analisis Data Penelitian* (Medan: USU Pers, 2008), hlm. 115.

¹⁵*Ibid*, hlm. 114.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor KPKNL

1. Sejarah Berdirinya KPKNL

Setelah Proklamasi Kemerdekaan RI Tahun 1945, Pemerintah menggulirkan program pengucuran atau pemberian pinjaman dana untuk kredit bagi para pengusaha kecil dalam rangka mendorong pertumbuhan perekonomian rakyat pasca penjajahan. Kebijakan ini digarini oleh panitia pemikir siasat Ekonomi yang didirikan oleh Muhammad Hatta pada tahun 1946. Sebagai tindak lanjut dari keputusan Presiden Nomor 21 tahun 1991, Menteri Keuangan memutuskan bahwa tugas operasional pengurusan piutang Negara dilakukan oleh Kantor Pelayanan Pengurusan Piutang Negara (KP3N), sedangkan tugas operasional lelang dilakukan oleh Kantor Lelang Negara (KLN). Selanjutnya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 177 tahun 2000 yang ditindaklanjuti dengan keputusan Menteri Keuangan Nomor 2/KMK.01/2001 tanggal 03 Januari 2001, BUPLN ditingkatkan menjadi Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara (DJPLN).

Untuk menyesuaikan tugas dan fungsi pada kantor operasional, maka Kantor Pelayanan Pengurusan Piutang Negara (KP3N) dan Kantor Lelang Negara (KLN) dilebur menjadi satu dengan nama kantor pengurusan Piutang dan Lelang Negara (KPCLN). Penyatuan ini dilakukan dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor

425/KMK.01/2002 tanggal 2 Oktober 2001 tentang organisasi dan tata kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara dan Kantor Pelayanan Piutang dan Lelang Negara.¹

2. Visi dan Misi

a. Visi

KPKNL Padangsidempuan mempunyai tugas melaksanakan tugas pelayanan dibidang kekayaan negara, penilaian, piutang negara dan lelang. Dalam menjalankan tugasnya tersebut seluruh pegawai KPKNL Padangsidempuan telah sepakat untuk menjalankan Visi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN), yaitu “Menjadi Pengelola Kekayaan Negara, Piutang Negara dan Lelang serta bertanggung jawab untuk sebesar-besarnya Kemakmuran Rakyat”.

Melalui Visi ini diharapkan di masa mendatang, KPKNL Padangsidempuan benar-benar merupakan lembaga yang eksis dalam mengelola kekayaan negara dan melakukan pengurusan piutang negara dan lelang dengan semangat profesionalisme yang tinggi dan sikap perilaku yang bijaksana dan bertanggung jawab.

b. Misi

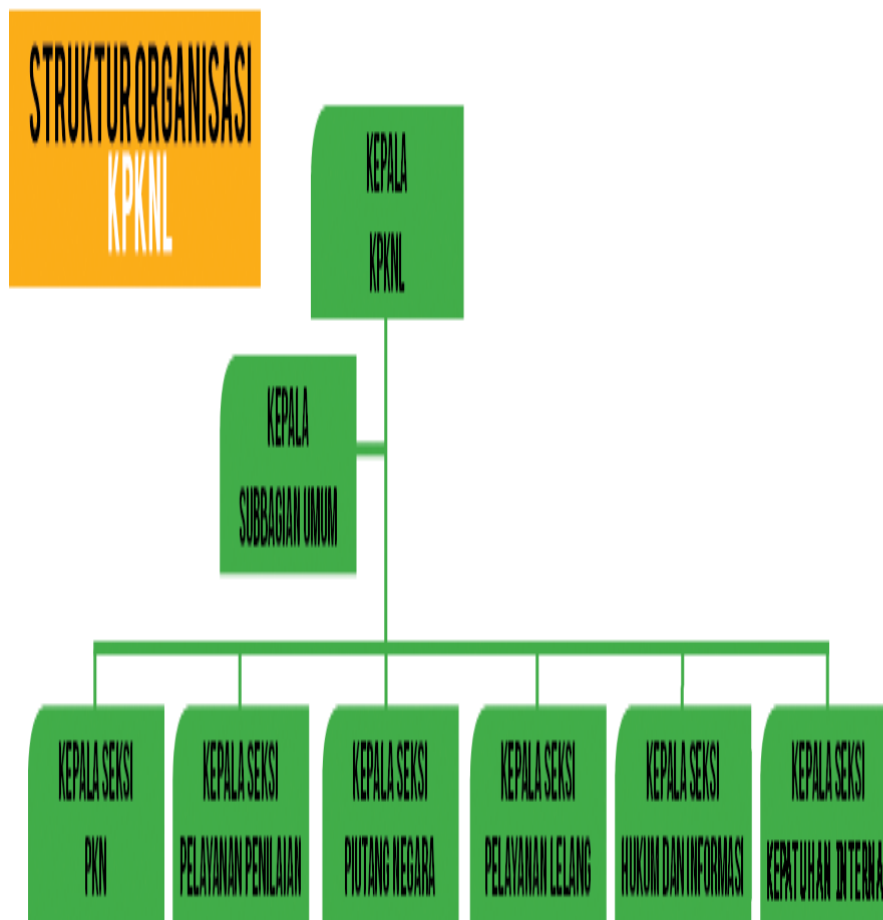
Untuk mewujudkan visi tersebut, Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) telah merumuskannya ke dalam misi yaitu:

1. Mewujudkan optimalisasi penerimaan, efektif dan efisien pengelola kekayaan negara.

¹KPKNL PSP “*Profil kpknl Padangsidempuan*” *http : responsitory. Xml ui .at 2012/11.*

2. Mengamankan kekayaan negara melalui sistem komputerisasi, pembuatan bukti kepemilikan dan monitoring kekayaan negara.
 3. Melaksanakan pengurusan piutang negara yang efisien, efektif, transparan dan akuntabel.
 4. Mewujudkan lelang yang efisien transparan, akuntabel, adil dan bersaing sebagai instrumen jual beli yang mampu mengakomodasikan kepentingan masyarakat.
3. Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan.

Gambar 4.1



B. Hasil Penelitian

Tabel 4.1
Identitas Responden

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Keterangan
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-Laki b. Perempuan	24 Orang 6 Orang	80 % 20 %
2	Usia		
	a. 20 s/d 30 tahun b. 31 s/d 40 tahun c. 41 s/d 50 tahun	11 Orang 9 Orang 10 Orang	37 % 30 % 33 %
	3	Pendidikan	
	a. SMA b. D-3 c. S-1 d. S-2	7 Orang 9 Orang 12 Orang 2 Orang	23 % 30 % 40 % 7 %
	Total	30 Orang	100 %

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesahihan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang diukur. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0.05 yaitu 0.361. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka

item tersebut dinyatakan valid. Berikut uji validitas motivasi, stres kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas pada Motivasi (X₁)

No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.707	Instrumen valid jika > r _{tabel} dengan n = 30 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r _{tabel} 0.361	Valid
2	0.707		Valid
3	0.712		Valid
4	0.822		Valid
5	0.447		Valid
6	0.397		Valid
7	0.697		Valid
8	0.386		Valid
9	0.624		Valid
10	0.481		Valid
11	0.712		Valid
12	0.822		Valid

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat item pertanyaan dinyatakan valid, dapat disimpulkan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas pada Stres Kerja Pegawai (X₂)

No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.670	Instrumen valid jika > r _{tabel} dengan n = 30 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r _{tabel} 0.361	Valid
2	0.528		Valid
3	0.354		Tidak Valid
4	0.397		Valid
5	0.485		Valid
6	0.536		Valid
7	0.458		Valid
8	0.645		Valid
9	0.702		Valid
10	0.453		Valid
11	0.612		Valid
12	0.702		Valid

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat item pertanyaan dinyatakan valid yaitu 1,2,4,5,6,7,8,9,10,11,12 dan pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu 3 dapat disimpulkan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas pada Kepuasan Kerja Pegawai

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.612	Instrumen valid jika $> r_{tabel}$ dengan $n = 30$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} 0.361$	Valid
2	0.852		Valid
3	0.501		Valid
4	0.475		Valid
5	0.644		Valid
6	0.460		Valid
7	0.852		Valid
8	0.725		Valid
9	0.526		Valid
10	0.594		Valid
11	0.667		Valid
12	0.278		Tidak Valid

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat item pertanyaan dinyatakan valid yaitu 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 dan pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu 12 dapat disimpulkan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan menggunakan formula *cronbach alpha* > 0.6 . Criteria *cronbach's alphadi* bawah 0.6 dinyatakan

tidak reabel sedangkan 0.6 – 0.69 kurang baik, untuk 0.7-0.79 dinyatakan dapat diterima dan di atas 0.8 adalah baik. Berikut hasil uji realibilitas motivasi.

Tabel 4.5
Hasil Uji Realibilitas pada Motivasi (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	12

Dari tabel di atas peneliti menyimpulkan hasil uji realibilitas dinyatakan reliabel karena *cronbach alpha* $0.837 > 0.6$ yang berarti dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Sedangkan reabilitas stres kerja sebagai berikut.

Tabel 4.6
Hasil Uji Realibilitas pada Stres Kerja Pegawai (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	12

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan nilai *cronbach alpha* $0.793 > 0.6$ yang berarti dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibilitas pada Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	11

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan nilai *cronbach alpha* $0.836 > 0.6$ yang berarti dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti. Dapat disajikan dalam bentuk mean, median, modus. Berikut hasil analisis deskriptif untuk uji analisis motivasi, stres kerja, dan kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4.8
Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	30	41	59	52.00	4.518
Stres	30	45	58	51.53	4.015
Kepuasan	30	41	58	52.13	4.329
Valid N (listwise)	30				

Dari hasil deskriptif terlihat bahwa Motivasi (X_1) mempunyai jumlah rata-rata (mean) sebesar 52.00 kemudian mempunyai maksimum 59 minimum 41 dan standar deviasi 4.518. Stres Kerja Pegawai (X_2) mempunyai jumlah rata-rata (mean) sebesar 51.53 kemudian mempunyai maksimum 58 minimum 45 dan standar deviasi 4.015. Kepuasan Kerja Pegawai (Y) mempunyai jumlah rata-rata (mean) 52.13 kemudian mempunyai maksimum 58 minimum 41 dan standar deviasi sebesar 4.329.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas residual dengan metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik. Jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut normal. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal

dan tidak mengikuti garis diagonal grafik maka grafik histogramnya tidak menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi syarat asumsi normalitas.

Sedangkan uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93351012
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.128
	Positive	.127
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah 2016)

Dari hasil *output* tabel 4.9 di atas dapat dilihat hasil absolute untuk motivasi sebesar $0.128 > 0.05$ dapat disimpulkan data berdistribusi dengan normal. Sedangkan hasil absolute stres kerja sebesar $0.127 > 0.05$ dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Sedangkan hasil absolute kepuasan kerja sebesar $0.128 > 0.05$ dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

5. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan linear antara (X_1), (X_2) dengan (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan * Motivasi	528.467	13	40.651	43.361	.000
Between Groups	509.123	1	509.123	543.065	.000
(Combined)	19.343	12	1.612	1.719	.154
Linearity					
Deviation from Linearity					
Within Groups	15.000	16	.937		
Total	543.467	29			

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Dari tabel di atas diketahui bahwa taraf signifikan pada linearitas sebesar 0.000, karena tidak signifikan dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Stres terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kep uasa n * Stres	Between	(Combined)	504.967	11	45.906	21.463	.000
	Groups	Linearity	431.007	1	431.007	201.510	.000
		Deviation from Linearity	73.960	10	7.396	3.458	.011
	Within Groups		38.500	18	2.139		
Total			543.467	29			

Dari tabel di atas bahwa taraf signifikan pada linearitas sebesar 0.000. Karena signifikan kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja pegawai terdapat hubungan yang linear.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah: “Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* > 0.1.”

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.669	2.322		.288	.776		
Motivasi	.728	.075	.760	9.651	.000	.278	3.597
Stres	.264	.085	.245	3.113	.004	.278	3.597

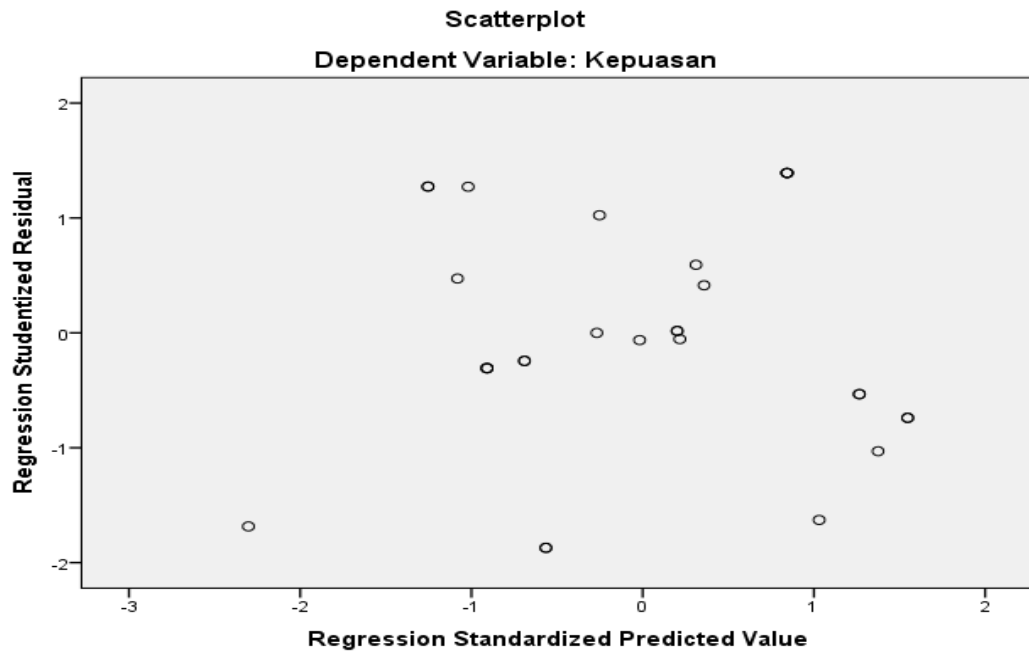
a. Dependent Variable: Kepuasan
Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai VIF dari variabel motivasi adalah 3.597 dan variabel stres adalah 3.597. Jadi dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel di atas < 10.

Sementara itu nilai *tolerance* untuk variabel motivasi adalah 0.278 dan untuk variabel stres adalah 0.278. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel di atas > 0.1. Berdasarkan penilaian dari tabel di atas maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

b. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2



Sumber: Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena dimana uji heterokedastisitas suatu penyimpangan dari hasil uji yang dilakukan.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan oleh peneliti, apabila bermaksud bagaimana keadaan variabel dependen. Adapun hasil analisis regresi linear berganda diperoleh tabel seperti berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.669	2.322		.288	.776
	Motivasi	.728	.075	.760	9.651	.000
	Stres	.264	.085	.245	3.113	.004

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 (\text{Mot}) + b_2 X_2 (\text{Stres})$$

$$Y = 0.669 + 0.728 (\text{Mot}) + 0.264 (\text{Stres})$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0.669 artinya apabila variabel motivasi dan stres kerja dianggap konstanta atau 0 maka kepuasan kerja pegawai sebesar 0.669.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 0.728 artinya apabila variabel motivasi ditambah 1% maka kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 72.8%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja pegawai.
- c. Koefisien regresi variabel stres kerja adalah sebesar 0.264 artinya apabila variabel stres kerja ditambah 1% maka kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 26.4%. Koefisien bernilai positif artinya

hubungan positif antara stres kerja dengan kepuasan kerja pegawai.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 ^a	.953	.950	.96747	1.847

a. Predictors: (Constant), Stres, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh R^2 sebesar 0.953 atau 95.3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 95.3% dan sisanya 4.7% dipengaruhi faktor lain.

9. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen (motivasi dan stres kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja pegawai). Adapun hasil analisis regresi *output* sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.669	2.322		.288	.776
Motivasi	.728	.075	.760	9.651	.000
Stres	.264	.085	.245	3.113	.004

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa t hitung untuk variabel motivasi adalah $9.651 > 2.052$ maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan t hitung untuk variabel stres kerja $3.113 > 2.052$ maka H_a diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.195	2	259.097	276.816	.000 ^b
	Residual	25.272	27	.936		
	Total	543.467	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Stres, Motivasi

Sumber: Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$) dan $F_{\text{hitung}} 276.816 > F_{\text{tabel}} 2.960$. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidempuan.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa:

Secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($9.651 > 2.052$). Artinya terdapat pengaruh variabel motivasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya motivasi maka pegawai akan terdorong dalam penyelesaian target kantor yang telah diberikan oleh kepala kantor kepada setiap pegawai, sehingga menimbulkan kepuasan kerja pegawai.

Secara parsial variabel stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.113 > 2.052$). Artinya terdapat pengaruh variabel stres kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya stres kerja pegawai sehingga target kantor yang telah diberikan oleh kepala kantor kepada setiap pegawai tidak akan tercapai. Oleh karena itu perlu adanya motivasi dari kepala kantor sebagai pendorong supaya pegawai tidak stres dalam bekerja. Apabila pegawai tidak stres dalam

bekerja, maka target kantor akan tercapai dan pegawai pun akan merasa puas dalam bekerja.

Hasil uji F menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Motivasi dan stres kerja saling mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji koefisien determinasi motivasi dan stres kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 95.3% sedangkan sisanya 4.7% dipengaruhi faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan.

Analisis regresi berganda memperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 (\text{Mot}) + b_2 X_2 (\text{Stres})$$

$$Y = 0.669 + 0.728 (\text{Mot}) + 0.264 (\text{Stres})$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 0.669 artinya apabila variabel motivasi dan stres kerja dianggap konstanta atau 0 maka kepuasan kerja pegawai sebesar 0.669. Koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 0.728 artinya apabila variabel motivasi ditambah 1% maka kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 72.8%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja pegawai. Koefisien regresi variabel stres kerja adalah sebesar 0.264 artinya apabila variabel stres kerja ditambah 1% maka kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 26.4%. Koefisien bernilai positif artinya hubungan positif antara stres kerja dengan kepuasan kerja pegawai.

Model regresi ini juga dinyatakan lulus dari uji asumsi klasik. Nilai VIF yang diketahui antar variabel *independent* tidak terdapat multikolinearitas. Untuk uji heterokedastisitas, grafik *scatter plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibatas dan di bawah sumbu Y sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Penelitian ini didukung oleh penelitian lain, yaitu dikutip dari skripsi Wahyu Dwi Haryanto Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang 2014 dan penelitian ini juga didukung oleh Edy Sutrisno dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang telah dijelaskan di Bab II pada landasan teori , adapun konsep Islam motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja didukung oleh pakar-pakar Islam dalam buku Veithzal Rivai yang berjudul “Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Sumber Daya Islami” dan Dwi Suwiknyo yang berjudul “Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam” yang telah dijelaskan pada Bab II.

D. Keterbatasan Penelitian

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian, hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh
2. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.

Walaupun demikian, peneliti mengupayakan agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi ini maka penulis mengambil beberapa kesimpulan:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0.953 atau 95.3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 95.3% dan sisanya 4.7% dipengaruhi faktor lain.
2. Berdasarkan uji parsial (uji-t) pada motivasi dengan taraf signifikan 5% diperoleh t_{hitung} sebesar $9.651 > 2.052$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan. Berdasarkan uji parsial (uji-t) pada stres kerjadengantarafsignifikan 5% diperoleh t_{hitung} sebesar $3.113 > t_{tabel} 2.052$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan.

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk peneliti selanjutnya agar bisa meneliti lebih spesifik lagi karena masih banyak indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidempuan.
2. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) tetap meningkatkan motivasi dan mengurangi stres kerja yang ada pada kantor yang telah dirasakan pegawai selama ini, agar kepuasan kerja pegawai semakin meningkat. Dan kantor perlu memerhatikan apakah peraturan dan prosedur yang berlaku sudah dijalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen. Serta yang paling penting adalah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua pegawai terhadap pentingnya motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Maraghiy Ahmad Musthafa, *Tafsir Al-Maraghiy Juz XV* Mesir: CV Tohaputra Semarang, 1974.
- Anoraga Pandji, *Pengantar Bisnis: Pengelola Bisnis Dalam Era Globalisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Roksada Karya, 2000
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Azwar Syarifuddin, *Metode Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Surabaya: Karunia, 1998
- Handoko T. Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009.
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.
- John M. Ivancevich, dkk., *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2006.
- KPKNL PSP “*Profil kpknl Padangsidempuan*” ([http: responsitory. Xml ui .at](http://responsitory.Xml.ui.at) 2012/11, diakses 20 Oktober 2015 pukul 10.00 WIB).
- Kuncoro Mudrajad, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2003.
- Musthafa Ahmad, *Tafsir Al-Maraghiy Juz I, II, III*, Semarang: CV Tohaputra, 1987.
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Priyanto Duwi, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008.
- Rivai Veithzal, *Islami Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Safaria Trianto, *Manajemen Emosi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Sarwono Jonathan, *Rumus-Rumus Populer dalam SPSS untuk Riset Skripsi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015.
- Shihab Quraish M, *Tafsir Al-Mishbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2003.
- Siagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.

- Siswanto H.B, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Situmorang Syafrizal Helmi, ddk, *Analisis Data Penelitian*, Medan: USU Pers, 2008.
- Sugiono & Agus susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Suwatno & Doni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suwiknyo Dwi, *Kompilasi Ayat-Ayat Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Umar Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Wawancara dengan pegawai KPKNL Padangsidempuan Bapak Andi Singarimbu, Hari: Senin 11 Juni 2016, Pukul: 14.15 15.00 WIB.
- Wawancara dengan pegawai KPKNL Padangsidempuan Bapak Sahrul Sihombing, Hari Selasa 07 April 2016, Pukul 10.30-11.30 WIB.
- Wibowo, *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Yasin Sulchan, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Amanah, 1997.

Lampiran 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- I.**
- | | |
|---------------------|--|
| Nama | : Kholila Tunnisa Simbolon |
| Nim | : 12 230 0142 |
| Tempat/tanggallahir | : Padangsidempuan, 04 Juli 1994 |
| Jenis Kelamin | : Perempuan |
| Alamat | : Jln. Abdul Jalil Nst Ex Jln. Merdeka |
| Agama | : Islam |
| No. Telp | : 085260683850 |
- II.**
- | | |
|--------------|--|
| NamaOrangtua | |
| Nama Ayah | : Ilyas Simbolon |
| Pekerjaan | : Wiraswasta |
| NamaIbu | : Nizlawati Pardede |
| Pekerjaan | :Ibu Rumah Tangga |
| Alamat | : Jln. Abdul Jalil Nst Ex Jln. Merdeka |

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 1999-2005 : SD Negeri 200107/10
2. Tahun 2005-2008 : SMP Negeri 3 Padangsidempuan
3. Tahun 2008-2011 : SMA Negeri 2 Padangsidempuan
4. Tahun 2011-2015 : IAIN Padangsidempuan

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Padangsidempuan

Dengan Hormat,

Saya Mahasiswi jurusan Manajemen Bisnis Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan sedang menyusun tugas Skripsi dengan Judul **“Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidempuan”**.

Berkenaan dengan hal itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner yang saya ajukan. Dalam pengisian kuesioner ini tidak ada penilaian benar atau salah. Bapak/Ibu dipersilahkan bebas menjawab sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu ketahui. Jawaban dari responden hanya untuk penelitian penulis dan tidak untuk dipublikasikan.

Dalam hal ini, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner, terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**Kholila Tunnisa Simbolon
12 230 0142**

Lampiran 3

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD d. Diploma
 - b. SMP e. S1
 - c. SMA f. S2
4. Alamat Rumah :
 - a. Di dalam kota Padangsidempuan
 - b. Di luar kota Padangsidempuan

B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami Bapak/Ibu dengan sebaik-baiknya, sehingga tidak ada pernyataan yang tidak terisi atau terlewati.
2. Berilah tanda *ceklist* (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih dilembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan Perasaan, Pendapat, dan Keadaan yang sebenarnya.

Dengan keterangan di bawah ini:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

C. Angket Motivasi (X₁)

No.	Pernyataan	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kantor memberikan jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan kepada para pegawai					
2	Kantor menyediakan fasilitas perumahan kepada pegawai yang berasal dari luar kota					
3	Saya merasa kepala kantor kurang menghargai pegawainya					
4	Saya diberi kesempatan mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki					
5	Saya merasa pegawai di kantor ini ramah dan bisa diajak diskusi					
6	Kebutuhan pangan terpenuhi dengan bekerja di kantor ini					
7	Pegawai tidak diberikan kesempatan mengembangkan keterampilan yang dimiliki					
8	Saya merasa lingkungan kantor ini nyaman dan jauh dari keramaian					
9	Saya merasa senang apabila diberikan penghargaan					
10	Saya diberi kesempatan mengaplikasikan kemampuan					
11	Kepala kantor tidak pernah memberikan <i>reward</i> kepada pegawai					
12	Interaksi sesama pegawai berjalan dengan baik selama bekerja di kantor					

D. Angket Stres Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tidak terlihat adanya persaingan antara pegawai					
2	Saya merasa adanya perbedaan perlakuan antara pegawai dan kepala kantor					
3	Setiap pegawai di berikan tugas sesuai dengan kemampuannya					
4	Saya tidak merasa terbebani atas pekerjaan yang di berikan					
5	Saya merasa terlalu banyak aturan dalam bekerja					
6	Atasan melakukan pengawasan rutin terhadap kinerja pegawai					
7	Waktu kerja yang di berikan optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
8	Kepala kantor sangat dekat dengan pegawai dan selalu memberikan motivasi					
9	Pengawasan pihak kantor terhadap pegawai tidak optimal					
10	Saya tidak pernah menjumpai adanya konflik di antara pegawai					
11	Saya merasa lokasi tempat kerja jauh dari kebisingan					
12	Saya nyaman bekerja karena lingkungan kerja yang sehat					

E. Angket Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai akan merasa tenang, karena adanya jaminan sosial					
2	Saya merasa puas jika mempunyai kedudukan lebih tinggi					
3	Saya merasa senang apabila dalam bekerja diawasi oleh kepala kantor					
4	Kedudukan pegawai mempengaruhi kualitas kerjanya					
5	Saya merasa nyaman dan puas dengan jabatan yang saya peroleh					
6	Saya akan memberikan kualitas kerja yang baik, apabila diberikan penghargaan					
7	Jangka waktu untuk penyelesaian pekerjaan pada kantor ini selalu mendesak					
8	Kepala kantor memberikan pelatihan kepada pegawai yang bekerja sesuai bidangnya					
9	Kualitas kerja saya bagus sehingga kepala kantor memberikan jabatan					
10	Saya merasa kantor ini tidak memberikan jaminan finansial kepada pegawai					
11	Kepala kantor mengawasi pegawai pada saat bekerja					
12	Pegawai mendapat perlakuan yang berbeda berdasarkan kedudukannya					

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kholila Tunnisa Simbolon
Nim : 12 230 0142
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Tugas Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exslusive Royalty-Free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) PADANGSIDIMPUAN**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada Tanggal : 25 Oktober 2016
Yang menyatakan,

KHOLILA TUNNISA SIMBOLON
NIM. 12 230 0142