



**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH STRES DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANGKA**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar Magister Manajemen**

**Disusun oleh;  
Rahmat Iskandar  
NIM. 016758216**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
PANGKALPINANG  
2012**

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pangkalpinang, Oktober 2012  
Yang Menyatakan



**RAHMAT ISKANDAR**  
**NIM. 016758216**

**LEMBAR PERSETUJUAN TAPM**

Judul TAPM : **PENGARUH STRES DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANGKA**

Penyusun TAPM : **RAHMAT ISKANDAR**

NIM : **016758216**

Program Studi : **MAGISTER MANAJEMEN**

Hari/Tanggal : **Sabtu / 8 Desember 2012**

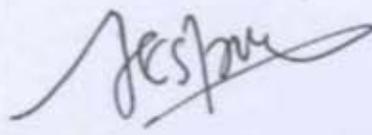
Menyetujui,

Pembimbing I,



Dr. Timotius

Pembimbing II,



Dr. Etty Puji Lestari, SE, M.Si

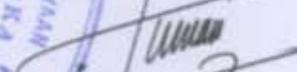
Mengetahui,

Ketua Bidang Ekonomi dan  
Manajemen,



Maya Maria, SE, MM  
NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur Program Pasca Sarjana,  
Universitas Terbuka,



Suciati, M.Sc, Ph.D  
NIP.19520213 1985032001

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Rahmat Iskandar  
 NIM : 016758216  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul TAPM : Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas  
 Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten  
 Bangka.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program  
 Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 8 Desember 2012

Waktu : 15.00 – 17.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji : .....  
 Drs. Yun Iswanto, M.Si

Penguji Ahli : .....  
 Dr. Chairy

Pembimbing I : .....  
 Dr. Timotius

Pembimbing II : .....  
 Dr. Etty Puji Lestari, SE, M.Si

**ABSTRAK****PENGARUH STRES DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANGKA**

Rahmat Iskandar

Universitas Terbuka

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil, pengaruh motivasi terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka serta stres dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.*

*Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Subyek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas dan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas. Metode analisis data adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda.*

*Hasil penelitian menunjukkan; terdapat pengaruh variabel stres terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka sebesar 20,9%, stres merupakan gabungan dari faktor tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan. Tuntutan peranan yang menjadi faktor dominan yang disebabkan pengalaman dan pendidikan juga oleh adanya kewenangan lembaga. Terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka sebesar 42,2%, motivasi mencakup faktor pemeliharaan dan faktor motivator. Faktor pemeliharaan merupakan pendukung utama motivasi yang disebabkan oleh masa kerja yang cukup lama dan pendidikan serta adanya perintah tugas yang terstruktur. Terdapat pengaruh variabel stres dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka sebesar 44,3%, motivasi merupakan faktor yang berpengaruh sangat dominan terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.*

*Kata kunci : Stres, Motivasi, Produktivitas, Pegawai Negeri Sipil*

**ABSTRACT*****EFFECT OF STRESS AND MOTIVATION  
PRODUCTIVITY OF THE CIVIL SERVICE  
IN THE DISTRICT SECRETARIAT OF BANGKA***

Rahmat Iskandar  
The Open University

*This study aims to analyze the effect of stress on productivity of the Civil Service and the influence of motivation on the productivity of the Civil Service in the District Secretariat of Bangka and the stress and motivation jointly affect the productivity of the Civil Service in Bangka Regency Secretariat.*

*The study was a quantitative study using survey method. Subjects were the Civil Service Secretariat Bangka regency by the number of samples as many as 63 people. Validity and reliability is performed to see the validity of the research questionnaire. T test performed to determine whether the independent variables are partially having a significant effect on dependent variables and F test performed to determine whether the independent variables simultaneously have a significant effect on the dependent variables. Statistical methods of data analysis is descriptive and inferential statistics using simple regression and multiple regression.*

*The results showed: there are variable effects of stress on the productivity of the Civil Service in Bangka District Secretariat of 20.9%, stress is a combination of factors task demands, role demands, the demands of interpersonal relationships, organizational structure and leadership. Demands of the role of the dominant factors that caused the experience and education as well as by the authority of the institution. There is the influence of motivational variables on the productivity of the Civil Service in Bangka District Secretariat of 42.2%, motivational factors include maintenance and motivator factors. Maintenance factor is a major supporter of motivation caused by a long period of work and education as well as the existence of a structured task orders. There are variable effects of stress and motivation together on the productivity of the Civil Service in Bangka District Secretariat of 44.3%, motivation is a very dominant factor affecting the productivity of the Civil Service in Bangka Regency Secretariat.*

**Key words: Stress, Motivation, Productivity, the Civil Service**

**LEMBAR PERSETUJUAN TAPM**

Judul TAPM : **PENGARUH STRES DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANGKA**

Penyusun TAPM : **RAHMAT ISKANDAR**

NIM : **016758216**

Program Studi : **MAGISTER MANAJEMEN**

Hari/Tanggal : .....

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Timotius

Dr. Etty Puji Lestari, SE, M.Si

Mengetahui,

Ketua Bidang Ekonomi dan  
Manajemen,

Direktur Program Pasca Sarjana,  
Universitas Terbuka,

Maya Maria, SE, MM  
NIP. 19720501 199903 2 003

S u c i a t i, M.Sc, Ph.D  
NIP.19520213 1985032001

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Rahmat Iskandar  
NIM : 016758216  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul TAPM : Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas  
Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten  
Bangka.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program  
Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 8 Desember 2012

Waktu : 15.00 – 17.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji : .....  
Drs. Yun Iswanto, M.Si

Penguji Ahli : .....  
Dr. Chairy

Pembimbing I : .....  
Dr. Timotius

Pembimbing II : .....  
Dr. Etty Puji Lestari, SE, M.Si

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini. TAPM yang berjudul “Pengaruh Stres dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Kabupaten Bangka” merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar jenjang Strata 2 (S2) Program Magister Manajemen (MM) UPBJJ- Universitas Terbuka (UT) Pangkalpinang.

Saya menyadari bahwa proses penulisan TAPM ini tidak terlaksana tanpa dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan yang baik ini, ucapan terima kasih dan penghargaan yang mendalam saya haturkan kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Terbuka, Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Suciati, M.Sc, Ph.D.
3. Ketua Bidang Ekonomi dan Manajemen Universitas Terbuka, Maya Maria, SE, MM
4. Dosen Pembimbing I, Dr. Timotius.
5. Dosen Pembimbing II, Dr. Ety Puji Lestari, SE, M,Si .
6. Ketua UPBJJ-UT Pangkalpinang, Drs. Syarif Fadillah. M.Si, beserta staf.
7. Sekretaris Daerah Kabupaten Bangka, beserta staf
8. Para Dosen Pascasarjana Universitas Terbuka.
9. Istri dan anakku tercinta Yunita Trisniasari dan Faith Athaya yang telah memberi dukungan moril serta semangat.

10. Rekan-rekan Mahasiswa/Mahasiswi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka Pangkalpinang untuk kebersamaan kita selama ini, semoga silaturahmi diantara kita dapat senantiasa terjaga.
11. Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka atas kerjasamanya sehingga penulisan TAPM ini dapat terselesaikan.
12. Pihak-pihak lain yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, telah membantu menyelesaikan TAPM ini.

Saya menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saya mengharapkan masukan dan saran yang konstruktif dari pembaca akan sangat dihargai sehingga penyempurnaan dan perbaikan TAPM ini dapat dilakukan baik masa kini maupun di masa yang akan datang.

Akhirnya dalam do'a saya mohon semoga semua bantuan yang telah diberikan akan mendapatkan imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Sungailiat, Oktober 2012

Penulis

RAHMAT ISKANDAR

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Abstract.....	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Kajian Teori.....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Stres dalam Kajian Teori.....	9
3. Motivasi.....	20
4. Produktivitas.....	24
5. Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.....	26

B. Kerangka Berpikir .....	26
C. Hipotesis Penelitian.....	27
D. Definisi Operasional.....	28
E. Penelitian Terdahulu .....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
A. Desain Penelitian.....	35
B. Populasi dan Sampel penelitian.....	35
C. Instrumen Penelitian .....	37
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	37
E. Metode Analisis Data.....	38
<b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
A. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka .....	45
B. Profil Responden.....	46
C. Deskripsi Data Variabel Penelitian .....	48
D. Pengujian-Pengujian.....	56
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
A. Simpulan.....	72
B. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	: Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.....	3
Tabel 2.1	: Definisi operasional.....	30
Tabel 2.2	: Tinjauan Penelitian terdahulu.....	33
Tabel 3.1	: Jumlah populasi dan sampel.....	36
Tabel 4.1	: Hasil uji validitas variabel stres.....	57
Tabel 4.2	: Hasil uji validitas variabel motivasi.....	58
Tabel 4.3	: Hasil uji validitas variabel produktivitas.....	58
Tabel 4.4	: Koefisien Reliabilitas.....	59
Tabel 4.5	: Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.6	: Hasil uji parsial variabel stres terhadap produktivitas.....	63
Tabel 4.7	: Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), stres terhadap produktivitas.....	64
Tabel 4.8	: Hasil regresi motivasi terhadap produktivitas.....	66
Tabel 4.9	: Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) motivasi terhadap produktivitas.....	67
Tabel 4.10	: Hasil regresi kompetensi dan perilaku kerja terhadap kinerja.....	68
Tabel 4.11	: Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) stres dan motivasi terhadap produktivitas.....	69
Tabel 4.12	: Hasil uji simultan (Uji F)	69
Tabel 4.13	: Rekapitulasi Nilai <i>Beta Coefficients</i>	70

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Model integratif dari stres dan kerja.....	: 13
Gambar 2.2 : Hubungan Stres dengan Prestasi Kerja.....	: 19
Gambar 2.3 : Faktor-faktor dalam motivasi.....	: 22
Gambar 2.4 : Model kerangka berpikir dalam penelitian.....	: 27
Gambar 4.1 : Profil responden berdasarkan masa kerja.....	: 47
Gambar 4.2 : Profil responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	: 47
Gambar 4.3 : Profil responden berdasarkan masa kerja dan tingkat pendidikan.....	: 48
Gambar 4.4 : Grafik <i>normal probability</i>	: 60
Gambar 4.5 : Grafik Model Fit	: 62

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Rekapitulasi pendapat responden terhadap variabel stres (%).....	: 78
Lampiran 2	: Rekapitulasi pendapat responden terhadap variabel motivasi (%).....	: 80
Lampiran 3	: Rekapitulasi pendapat responden terhadap variabel produktivitas (%).....	: 81
Lampiran 4	: Kuesioner penelitian.....	: 82
Lampiran 5	: Validitas Stres.....	: 88
Lampiran 6	: Validitas Motivasi.....	: 91
Lampiran 7	: Validitas Produktivitas.....	: 93
Lampiran 8	: Realibilitas stres, Realibilitas motivasi, dan Realibilitas produktivitas.....	: 94
Lampiran 9	: Regresi stres terhadap produktivitas.....	: 95
Lampiran 10	: Regresi motivasi terhadap produktivitas.....	: 96
Lampiran 11	: Regresi stres dan motivasi terhadap produktivitas	: 97

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasionalis dan obyektif, sistem imbalan dan berbagai faktor lainnya. Stres dan motivasi juga merupakan bagian dari berbagai faktor tersebut.

Menurut Gibson, dkk. (2002: 336) stres bisa didefinisikan sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa di lingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebihan pada seseorang. Sedangkan faktor-faktor penyebab stres karyawan menurut Hasibuan (2009: 204) antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja tidak terkecuali Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS yang merupakan pelaksana pemerintahan yang sebagian selalu disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

PNS dewasa ini banyak sekali mengalami stres yang diakibatkan oleh lingkungan pekerjaan. Jika stres kerja yang terjadi dalam batas tertentu bisa dikelola atau dikendalikan oleh PNS, akan mengakibatkan potensi kinerja yang tinggi, namun jika tidak dapat dikelola dengan baik maka akan mengakibatkan kerusakan, baik psikis maupun fisik pribadi ataupun kerusakan lingkungan kerja. Gangguan hubungan antara pimpinan dan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan dan jika ini terus berlanjut akan mengakibatkan kehancuran dan penurunan produktivitas pribadi (PNS) atau organisasi pemerintahan.

Disisi lain, menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009: 233) produktivitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu faktor motivasi dari pegawai dan faktor kemampuan dari pegawai untuk bekerja.

Menurut Hasibuan (2008: 92), pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan dalam hal ini adalah instansi pemerintah. Selain itu, produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerjanya yang diperhatikan.

Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, bagi orang-orang yang tak mampu mengerjakan

pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi atau percuma. Memotivasi ini sangat sulit, karena atasan sulit untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu.

Pemerintahan Kabupaten Bangka telah melakukan restrukturisasi organisasi berdasarkan PP No. 41 tahun 2007 tentang organisasi dan perangkat daerah yang terdiri dari 1 (satu) Sekretariat Daerah, 1 (satu) Sekretariat DPRD, 14 (empat belas) Dinas Daerah dan 13 (tiga belas) Lembaga Teknis Daerah termasuk di dalamnya Badan, Kantor dan Rumah Sakit Umum Daerah. Berdasarkan Peraturan Bupati Bangka Nomor 8 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah, BAB III Pasal 6 menyatakan bahwa Sekretariat Daerah terdiri dari 3 (tiga) Asisten dan 12 (dua belas) Bagian serta 36 (tiga puluh enam) Sub Bagian. Adapun jumlah PNS yang terdapat di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka berjumlah 168 orang dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2012**

No	Nama Bagian	Jumlah Pegawai Negeri Sipil
1.	Sekretaris Daerah	1
2.	Asisten	3
3.	Bagian Administrasi Pemerintahan Umum	10
4.	Bagian Administrasi Pertanahan	11
5.	Bagian Administrasi Kemasyarakatan	7
6.	Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat	12
7.	Bagian Administrasi Pembangunan	13
8.	Bagian Administrasi Perekonomian	8
9.	Bagian Administrasi Sumber Daya Alam	8
10.	Bagian Telekomunikasi dan Informatika	11
11.	Bagian Hukum dan Organisasi	12
12.	Bagian Humas dan Protokol	18
13.	Bagian Umum	35
14.	Bagian Keuangan	19
	Jumlah	168

*Sumber: Data Bagian Telekomunikasi dan Informatika*

Berdasarkan data pada tabel 1.1, pekerjaan yang dilakukan oleh para PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka menunjukkan bahwa pekerjaan dilakukan secara berkelompok dibandingkan dikerjakan secara individu, disinilah kemampuan bekerja secara kelompok ditunjukkan. Jika masing-masing PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka dapat bekerja secara berkelompok, tentu produktivitas kerja yang dihasilkan memuaskan. Tidak jarang PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka dituntut untuk bekerja secara optimal dalam waktu yang sangat singkat dan berada dalam tekanan, ketidakpuasan atas gaji dan insentif, beban kerja yang terlampau berat, suasana kerja yang tidak kondusif yang memungkinkan timbulnya stres kerja. Namun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai dapat saja berbeda antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya, baik dalam satu bagian yang sama apalagi berbeda.

Selain itu, motivasi sangat penting dimiliki oleh seorang pegawai. Dengan motivasi ini diharapkan individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Motivasi dari para pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. PNS yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun akan berbeda.

Berdasarkan pemikiran dan beberapa fakta yang telah disampaikan tersebut, maka penelitian ini akan melakukan kajian secara mendalam dengan judul “Pengaruh Stres dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan diatas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka ?
3. Apakah stres dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh stres terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.
3. Menganalisis pengaruh stres dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan agar dapat memberi manfaat yang signifikan, baik secara teoritis maupun praktis;

- Secara teoritis;
  - Bagi peneliti/akademisi sebagai referensi penelitian sejenis dan untuk menambah pengetahuan serta wawasan mengenai penjelasan yang menyangkut pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.
- Secara praktis;
  - Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas Pegawai Negeri Sipil.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam organisasi publik dalam hal ini pemerintahan terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan berbagai kegiatan organisasi, seperti seleksi calon pegawai, penerimaan, pelatihan, pengembangan, penggajian, evaluasi, promosi pegawai, dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Moses N. Kiggundu dalam Sulistiyani dan Rosidah (2009: 13) “*Human resource management...is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and internasional goals and objectives.*” (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif).

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia dalam perspektif mikro, seperti dijelaskan oleh Edwin B. Filippo yang dikutip oleh T. Hani Handoko dalam Gomes (2003: 6) yakni “...perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Menurut H. Hadari Nawawi dalam Sulistyani dan Rosidah (2009: 11) yang dimaksudkan sebagai Sumber Daya Manusia adalah meliputi tiga pengertian yaitu:

- a. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan)
- b. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi tidak semudah yang dibayangkan. Menurut Sulistyani dan Rosidah (2009:35) ada banyak hal yang harus dipertimbangkan guna melaksanakan manajemen sumber daya manusia yang baik seperti lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal yang semuanya tidak terlepas dari permasalahan.

Banyak kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia yang hanya diarahkan pada tanggung jawab persoalan-persoalan yang bersifat insidental dan tidak dalam upaya mengantisipasi secara terencana untuk menangkal berbagai persoalan di masa yang akan datang termasuk stres dan motivasi. Menurut Sulistyani dan Rosidah (2009: 36) Manajemen Sumber Daya Manusia dipandang sebagai faktor pendorong peningkatan produktivitas dan mutu pelayanan.

## 2. Stres dalam Tinjauan Teori

Manusia dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil merupakan penyelenggara setiap kegiatan pemerintahan adakalanya mengalami berbagai tuntutan baik yang berasal dari individu, kelompok dan organisasi. Melihat dari berbagai macam tuntutan tersebut dimungkinkan terjadinya benturan kepentingan. Benturan ini ada yang dapat dipecahkan, namun tidak menutup kemungkinan ada yang tidak terkendali. Hal inilah yang kemudian dapat dikatakan stres. Stres pada tingkat rendah hingga moderat dapat mendorong pegawai untuk memperbaiki produktivitas, prestasi dan kinerjanya, namun ketika stres mencapai tingkatan yang lebih tinggi justru akan mengakibatkan timbulnya gangguan yang dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas.

Definisi dan pengertian stres sangat beragam, baik dari perspektif orang biasa maupun secara ilmiah. Istilah stres sendiri telah didefinisikan secara harfiah dalam berbagai literatur. Menurut Connie Weems dari Middlebury College dalam Gibson dkk. (2006: 339) memandang stres sebagai suatu keadaan emosional. Sedangkan Menurut Gibson, dkk. (2006: 339) Stres adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. Dalam kesempatan lain, Ivancevich dkk (2006: 295) mengatakan bahwa stres (*stress*) adalah suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

Menurut Miller dan Crane dalam Iswanto (2005: 8.46) berpendapat bahwa stres yaitu kondisi internal individu yang mempersepsikan adanya ancaman terhadap kesejahteraan fisik atau psikis. Pengertian lain dari stres dikemukakan oleh Mondy dan Noe dalam Iswanto (2005), menurut mereka stres merupakan reaksi non-spesifik tubuh terhadap suatu tuntutan tertentu. Stres mempengaruhi seseorang dalam kondisi yang berbeda-beda, oleh karena itu, situasinya sangat-sangat individual. Sedangkan, menurut Siagian (2008: 300) sebagai definisi dapat dikatakan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Ada beberapa sumber stres pada derajat yang berbeda ada yang dapat dikontrol dan ada yang tidak dapat dikontrol. Beberapa sumber stres utama menurut Mondy dan Noe dalam Iswanto (2005: 8.51 – 8.54) adalah sebagai berikut:

1. Keluarga

Walaupun keluarga sering menjadi sumber kebahagiaan dan ketentraman, namun keluarga juga dapat menjadi sumber stres yang signifikan.

2. Masalah Finansial

Masalah finansial seringkali menempatkan karyawan pada ketegangan yang tak tertahankan. Untuk sebagian karyawan persoalan keuangan ini terus menerus ada dan tidak pernah terpecahkan.

3. Kondisi Tempat Tinggal

Tingkat stres akan menjadi lebih tinggi bagi orang-orang yang tinggal di wilayah yang padat penduduknya. Meskipun di daerah urban (kota) lebih

memiliki keuntungan, namun bukannya tanpa biaya dan ini sering pula menyebabkan stres.

#### 4. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan banyak memiliki pekerjaan yang mengandung stres. Gaya kepemimpinan manajer puncak, misalnya seringkali membuat warna tersendiri terhadap kultur perusahaan. Atau manajemen yang lemah, mendorong bawahan untuk bersaing berebut kekuasaan yang akhirnya menimbulkan konflik internal.

#### 5. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak mengetahui isi dari suatu pekerjaan. Karyawan akan merasa stres apabila dia tidak dapat melaksanakan tugas tertentu yang diharapkan oleh supervisor.

#### 6. Konflik Peran

Konflik peran terjadi bila seorang individu berada pada posisi yang harus mengejar sasaran yang berlawanan. Mencapai dua sasaran sangat sulit dan stres lah hasilnya.

#### 7. Beban Kerja Terlalu Banyak

Apabila karyawan diberi pekerjaan yang melebihi kapasitas yang secara normal mampu dia laksanakan, maka mereka menjadi korban dari beban kerja terlalu banyak.

#### 8. Kondisi Kerja

Karakteristik fisik tempat kerja, termasuk mesin dan peralatan yang digunakan dapat menciptakan stres.

## 9. Pekerjaan Manajerial

Sifat dari pekerjaan manajerial itu sendiri dapat menjadi sumber stres. Tanggung jawab terhadap karyawan, menyelenggarakan penilaian kerja, mengkoordinasikan dan menginformasikan pemberhentian karyawan dan menyelenggarakan konseling bagi karyawan yang akan diberhentikan dapat menciptakan banyak stres dari sementara orang.

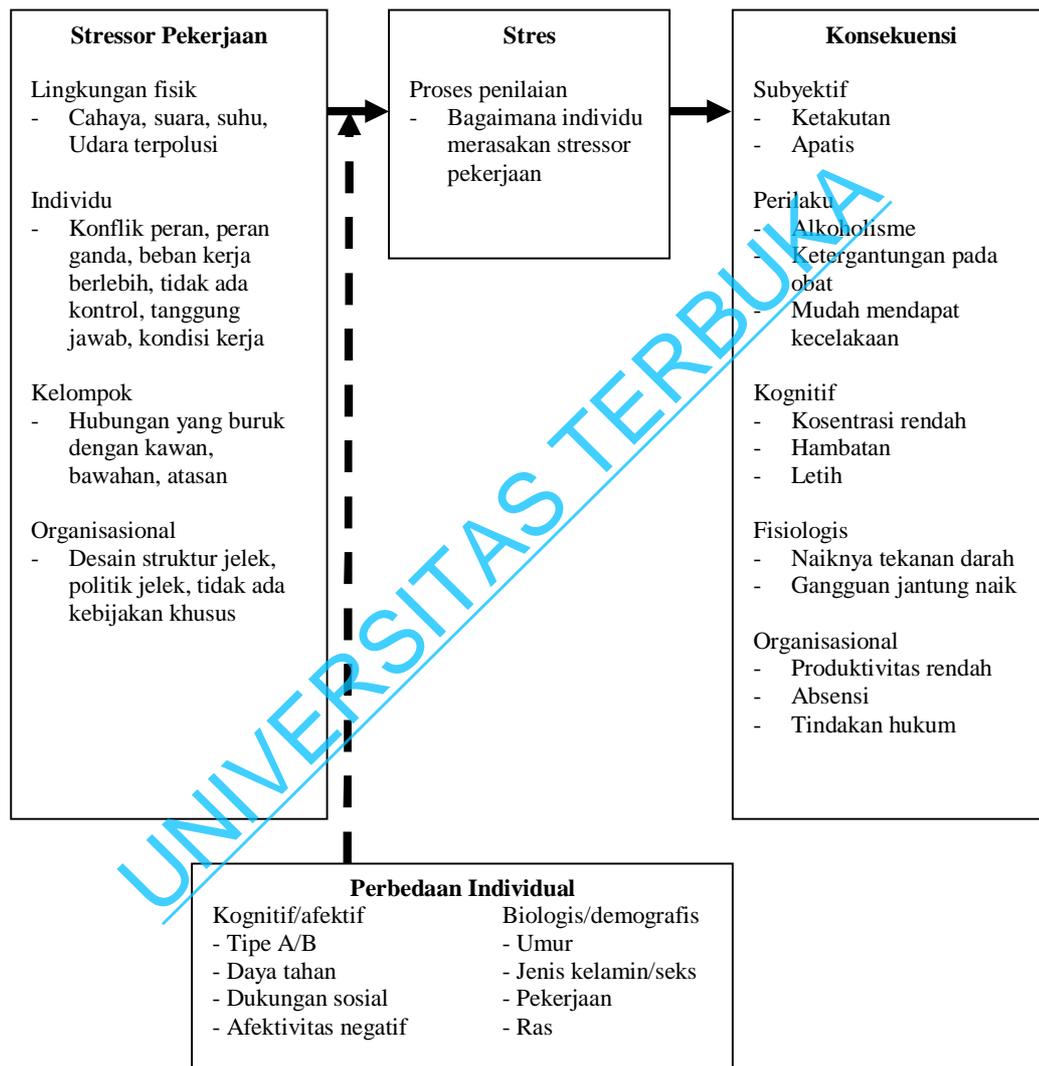
Selain itu, Menurut Siagian (2008: 301) pada dasarnya sumber stres dapat digolongkan sebagai berikut:

*“Sumber stres dapat berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi umpan balik tentang prestasi kerja seorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan diluar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian. Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stress, berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyawaki gawat adalah beberapa contoh sumber stres tersebut.”*

Dalam pengertian lain, sumber stres juga sering disebut dengan penyebab stres atau stressor. Menurut Ivancevich, dkk. (2006: 295) menyatakan bahwa ada baiknya untuk memandang stres sebagai respons yang dibuat seseorang dan untuk mengidentifikasi kondisi stimulus (tindakan, situasi, peristiwa) sebagai **stressor**.

Untuk pengertian yang lebih baik kaitan antara penyebab stres, stres dan konsekuensinya, Gibson, dkk. (2006: 343) telah mengembangkan sebuah model

integratif dari stres dan kerja. Suatu perspektif manajerial digunakan untuk mengembangkan bagian-bagian model dalam Gambar 2.1 Model tersebut membagi penyebab stres ditempat kerja ke dalam empat kategori: lingkungan fisik, individu, kelompok dan organisasi. Model ini juga menghadirkan lima kategori potensial dari akibat stres.



Sumber: Gibson, Ivancevich dan Donnely (2006)

Gambar 2.1 Model integratif dari stres dan kerja

Menurut, Siagian (2004: 140) para ahli telah menemukan paling sedikit tiga kelompok faktor stressor dalam kehidupan seseorang, yaitu

1. Faktor-faktor lingkungan, yang meliputi:

a. Ketidakpastian bidang ekonomi

Dalam hal menurunnya kegiatan perekonomian, terjadinya inflasi dan bunga yang tinggi, pada umumnya berakibat pada berkurangnya kegiatan organisasi dimana seseorang bekerja. Manajemen mungkin saja mengambil berbagai langkah yang dari sudut pandang para karyawan tidak menguntungkan seperti pengurangan besaran organisasi, pemutusan hubungan kerja atau pembekuan kenaikan imbalan. Jika para para karyawan menghadapi situasi demikian, besar kemungkinan mereka akan menghadapi stress.

b. Ketidakpastian bidang politik

Jika di suatu negara terutama yang menganut paham liberal dan parlementer berlangsung pemilihan umum yang berakibat pada kemenangan pihak yang tadinya oposisi dan jatuhnya pemerintahan yang tadinya berkuasa, tidak mustahil terjadi perubahan dalam kehidupan politik termasuk politik ekonomi. Perubahan seperti itu mempunyai dampak terhadap berbagai segi kehidupan para warga masyarakat. Jika perubahan tersebut bersifat mendasar, ketidakpastian sering timbul yang pada gilirannya menimbulkan stres.

c. Dampak perkembangan teknologi

Apabila terjadi otomatisasi kegiatan perkantoran. Para juru ketik dan sekretaris yang sudah terbiasa bekerja dengan menggunakan alat-alat manual menghadapi stres karena takut kehilangan pekerjaan karena kebijaksanaan otomatisasi tersebut.

2. Faktor-faktor organisasional, meliputi:

a. Tuntutan tugas

Yang dimaksud dengan tuntutan tugas adalah berbagai faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang biasanya menyangkut jenis rancang bangun pekerjaan orang tersebut. Apakah dalam pelaksanaan tugasnya seseorang diberi otonomi yang cukup, juga menyangkut sifat tugas apakah terlalu rutinitas dan mekanistik, rancang bangun seseorang berkaitan pula dengan tingkat pemanfaatan teknologi, kondisi kerja, dan tata ruang dimana seseorang bekerja. Kesemuanya itu harus diperhitungkan agar tidak menyebabkan timbulnya stres.

b. Tuntutan peranan

Tuntutan peranan berkaitan dengan berbagai tekanan yang dibebankan kepada seseorang sebagai akibat peranannya dalam organisasi. Jelaslah bahwa agar tidak menghadapi stres yang berat, peranan yang diharapkan dimainkan oleh seseorang harus sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, bakat, minat dan penugasan yang dipercayakan kepadanya.

c. Tuntutan hubungan interpersonal

Bahwa seseorang akan semakin bergairah untuk menampilkan kinerja yang memuaskan apabila terdapat rekan sekerja yang mendukung. Tanpa hubungan yang serasi, seseorang sangat mungkin akan menghadapi stres, terutama apabila orang tersebut yang mempunyai tipe kepribadian yang independen, melainkan mempunyai kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur organisasi

Struktur organisasi dewasa ini tampaknya diinginkan oleh para anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Bukan organisai

yang mempunyai banyak ketentuan formal yang bersifat normatif sehingga ruang gerak karyawan untuk berprakarsa dan berinovasi menjadi sangat terbatas. Bukan pula organisasi dimana keputusan diambil secara terpusat. Juga bukan struktur yang menggambarkan stratifikasi kekuasaan yang berlapis-lapis.

e. Kepemimpinan

Bukan merupakan hal baru apabila dikatakan bahwa tidak semua pimpinan puncak dalam organisasi yang senang menggunakan gaya yang demokratik. Bahkan tidak sedikit orang yang menduduki jabatan pimpinan yang gemar menunjukkan kekuasaannya. Juga tidak sedikit orang yang menduduki jabatan manajerial senang menciptakan suasana ketegangan, keresahan dan bahkan ketakutan di kalangan para bawahannya. Dalam situasi demikian para bawahannya akan menghadapi stres mungkin yang berat pada akhirnya akan merugikan organisasi yang bersangkutan sendiri.

3. Faktor-faktor individual, meliputi:

a. Masalah-masalah keluarga

Merupakan kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa karena berbagai kekurangan yang secara inheren melekat pada manusia, hubungan dengan orang lain tidak selalu mulus. Selalu bisa terjadi ketidakserasian dalam hubungan suami istri atau dengan anak-anak. Jika hal tersebut terjadi berarti seseorang mungkin menghadapi stres dalam kehidupan pribadinya akan tetapi mempunyai dampak pada pekerjaannya.

b. Masalah-masalah ekonomi

Sungguh menarik untuk menyimak teori para pakar tentang stres antara lain menyatakan masalah-masalah ekonomi, dapat disoroti dari dua sudut pandang yaitu dalam arti kemampuan ekonomi seseorang menurun dan dalam arti kemampuan ekonomi meningkat karena penghasilan bertambah. Stres dengan mudah bisa timbul karena dengan penghasilan yang menurun akan sukar bagi seseorang untuk mempertahankan tingkat hidup yang sudah biasa dinikmatinya sehingga gengsinya dimata orang lain akan menurun yang pada gilirannya dapat menimbulkan stress. Begitu juga dengan peningkatan penghasilan menjadi sumber stres, kekhawatiran kemampuan mempertahankan status baru yang sering menimbulkan stres.

c. Perbedaan-perbedaan individu

Kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi stres berbeda-beda. Perbedaan-perbedaan yang terdapat dalam diri seseorang menurut penelitian para ahli yang berperan dalam perbedaan kemampuan orang menghadapi stres meliputi persepsinya, pengalamannya, ada tidaknya dukungan sosial yang diterima, pandangan seseorang tentang lokus kendali hidupnya dan tipologi perilaku.

Menurut Siagian (2004: 148) berbagai bentuk akibat atau dampak stres dapat digolongkan pada tiga kategori yaitu yang bersifat :

1. Fisiologis, antara lain perubahan yang terjadi pada metabolisme seseorang, gangguan pada cara bekerja jantung, gangguan pada pernafasan, tekanan darah tinggi, pusing dan serangan jantung.

2. Psikologis, antara lain ketegangan, resah, mudah tersinggung, kebosanan, dan bersikap menunda sesuatu tugas atau pekerjaan.
3. Keprilakuan, antara lain menurunnya produktivitas kerja, tingkat kemangkiran yang tinggi, keinginan pindah ke organisasi lain yang makin besar, cara bicara berubah, gelisah dan sukar tidur.

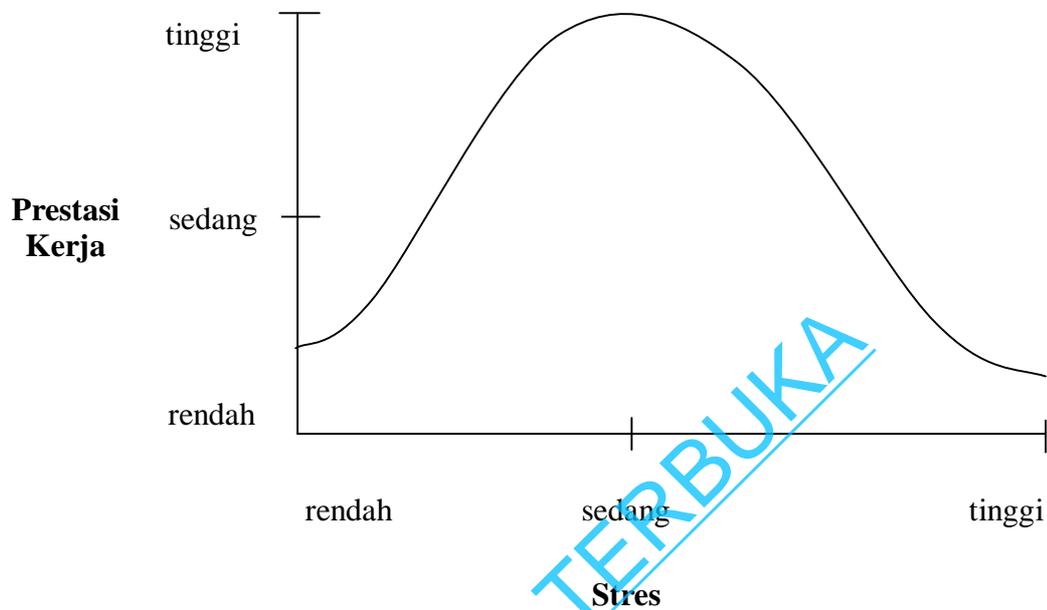
Berdasarkan uraian diatas maka penting mengetahui tingkat stres yang terjadi di lingkungan kerja karena stres memiliki dampak terhadap produktivitas, jika tingkat stres yang terjadi cukup tinggi perlu dilakukan pencegahan agar tidak sampai mempengaruhi produktivitas.

Hubungan antara stres dengan produktivitas yang dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Hariandja ( 2007: 306) menyatakan bahwa stres sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang dan abstrak gejalanya, oleh para ahli dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Gejala Fisik, yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala dan sakit perut yang bisa kita alami dan harus diwaspadai.
2. Gejala Psikologis, yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, kebosanan dan cepat marah dan lain-lain.
3. Gejala Keprilakuan, yaitu perubahan-perubahan atau situasi dimana produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, dan lain-lain.

Higgins dalam Umar (2005: 155) mengemukakan terdapat hubungan langsung antara stres dan prestasi kerja karyawan seperti model yang disajikan dalam gambar 2.2.



Sumber: Umar (2005)

Gambar 2.2 Hubungan Stres dengan Prestasi Kerja

Dari gambar 2.2 dapat dilihat stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung dari berapa besar tingkat stres. Berdasarkan hasil-hasil penelitian, stres kerja dalam tingkat sedang dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi stres tingkat tinggi dan rendah dapat menurunkan prestasi kerja.

Rendal Shculler dalam Rini (2002) mengidentifikasikan bahwa stres kerja oleh karyawan berhubungan dengan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian *Finansial* yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

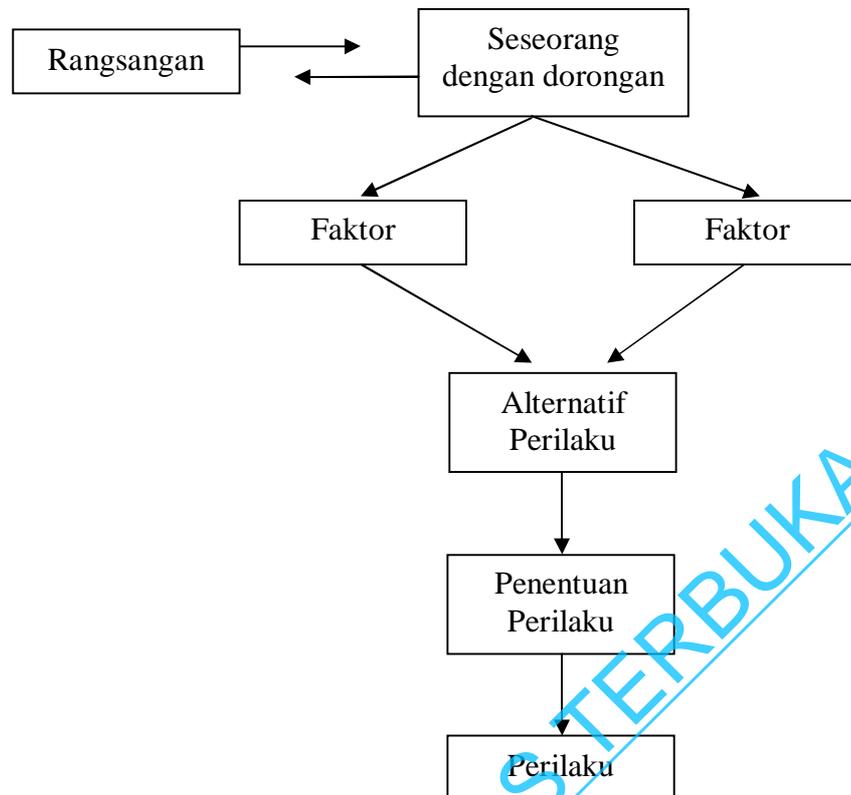
Munandar dalam Koesmono (2007: 32) menyatakan bahwa pada umumnya karyawan merasakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Demikian pula ada stres yang dapat bersifat positif, semakin tinggi dorongannya untuk berprestasi, semakin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitas dan effisiesinya. Stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan yang inovatif dan keluaran yang konstruktif.

### **3. Motivasi**

Manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang akan semakin meningkat seiring dengan berbagai macam permasalahan yang dihadapi dalam proses pemenuhan kebutuhan. Timbulnya motivasi berasal dari adanya tuntutan terhadap pemenuhan kebutuhan tersebut sehingga menyebabkan memotivasi seseorang bukanlah suatu hal yang mudah. Demi mencapai tujuan organisasi, maka pimpinan perlu memotivasi kinerja pegawai dengan memahami hakikat motivasi serta kemampuan untuk memberikan dorongan/rangsangan kepada karyawan agar berperilaku sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Berikut beberapa pengertian motivasi : Menurut Hasibuan (2008: 95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Harold Koontz dalam Hasibuan (2008: 95) menyatakan *Motivation refers to the drive and effort to stratify a want or goal*. Dapat dimaknai bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dalam Hasibuan (2008: 96) menyatakan bahwa *We'll define motivation as the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditional by efforts ability to satisfy some individual need*. Kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan pada beberapa penelitian diketahui bahwa alasan seseorang termotivasi untuk melakukan suatu kegiatan adalah karakter, kebutuhan dan tujuan individu sehingga hal-hal tersebut merupakan dasar dalam menyusun pola motivasi. Ada beberapa faktor yang menentukan motivasi, sebagaimana tampak pada gambar 2.3.



Sumber : Sulistiyani dan Rosidah (2009)

Gambar 2.3 Faktor-faktor dalam Motivasi

Perkembangan penelitian mengenai motivasi telah banyak teori-teori yang mengungkapkan tentang motivasi seseorang, salah satunya adalah Teori Dua Faktor Herzberg. Herzberg dalam Hasibuan (2008: 109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu *Maintenance Factors* dan *Motivation Factors*.

a. *Maintenance Factors* (Hasibuan, 2008: 109)

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor ini disebut juga sebagai faktor higienis atau faktor eksentrik. Faktor-faktor ini meliputi:

- 1) Gaji atau upah
- 2) Kondisi kerja
- 3) Kebijakan perusahaan
- 4) Kelompok kerja
- 5) Penyeliaan

b. *Motivator Factors* (Hasibuan, 2008: 109)

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor ini disebut juga sebagai faktor intrinsik atau isi pekerjaan. Faktor-faktor ini meliputi:

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan potensi individu

Kebutuhan masing-masing orang berbeda-beda sehingga metode yang digunakan dalam memotivasi perilaku orang juga berbeda-beda. Walaupun sulit, memotivasi pegawai menjadi hal yang terpenting untuk diperhatikan. Jika seorang pegawai memiliki motivasi dalam pekerjaan, dia akan bekerja lebih baik dan kecil kemungkinan dia akan melakukan tindakan yang dapat menurunkan produktivitas

karena penurunan kualitas produktivitas akan membuatnya semakin jauh dari pemenuhan kebutuhan yang menjadi latar belakang perilaku yang dilakukannya.

#### 4. Produktivitas

Menurut Klingner & Nabaldian dalam Gomes (2003: 160) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Sedangkan Blunchor dan Kapustin mengemukakan pendapatnya seperti yang dikutip Muchdarsyan Sinungan dalam Hasibuan (2008: 126) sebagai berikut: “Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.” Menurut Hasibuan (2008: 128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Sedangkan menurut Sulistiyani & Rosidah (2009: 247) produktivitas menyangkut masalah hasil akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dengan efisiensi dan efektivitas.

Menurut Benardin dan Russel dalam Sulistiyani & Rosidah (2009: 248) Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain

a. *Knowledge* (Pengetahuan)

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi

pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

b. *Skills* (Keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan dan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Dengan kata lain, jika seorang pegawai memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif.

c. *Abilities* (Kemampuan)

*Abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula. Melalui kemampuan yang memadai, maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknis.

d. *Attitude* (Kebiasaan)

*Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

e. *Behaviors* (Perilaku)

Sangat erat kaitannya dengan kebiasaan, perilaku manusia juga ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga

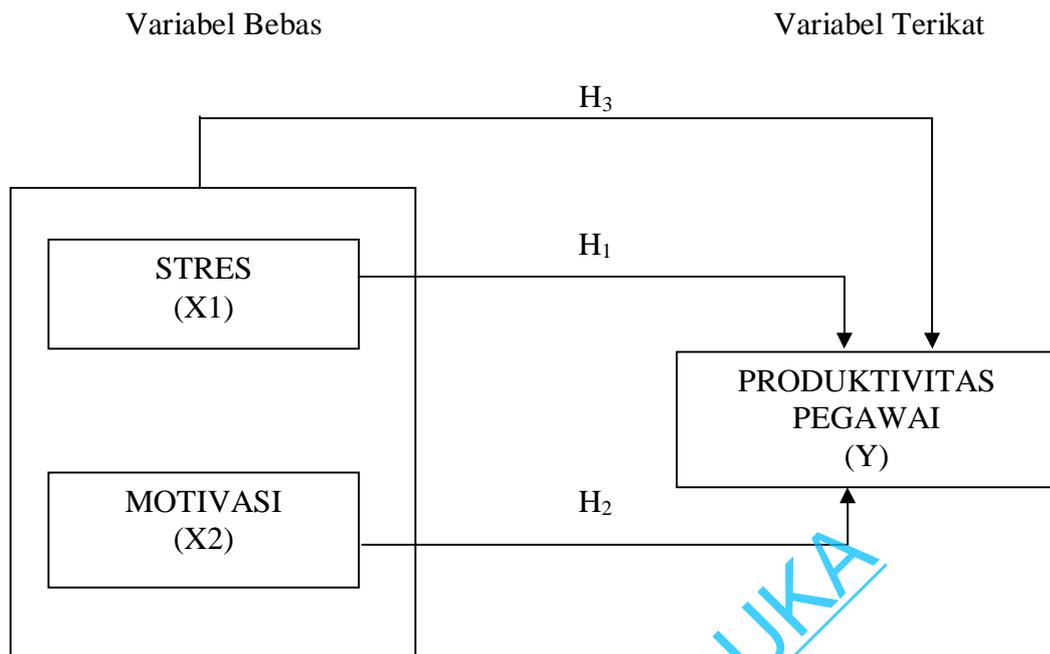
dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

## **5. Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka**

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan lembaga/organisasi perangkat daerah (PP 41 tahun 2007), dimana disesuaikan dengan tugas pokok yang akan dikerjakan setiap pegawai negeri sipil serta fungsi dari lembaga perangkat daerah tersebut dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan pemerintah. Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka berdasarkan peraturan daerah nomor 4 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka merupakan unsur staf yang dipimpin oleh sekretaris daerah berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Bangka.

### **B. Kerangka Berfikir**

Berdasarkan uraian teori diatas maka pengaruh stres dan motivasi, sebagai variabel bebas, terhadap variabel terikat yaitu produktivitas dapat digambarkan dalam model penelitian pada gambar 2.3, variabel stres dan motivasi diharapkan memiliki pengaruh baik serempak maupun secara parsial terhadap produktivitas pegawai negeri sipil yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.



Sumber: Olahan Peneliti

Gambar 2.4 Model Kerangka berpikir dalam penelitian

### C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Stres memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.
2. Motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.
3. Stres dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.

#### D. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu stres dan motivasi serta satu variabel dependen yaitu produktivitas pegawai negeri sipil. Melalui penelitian ini akan diketahui diantara faktor stres dan motivasi mana variabel yang mempengaruhi produktivitas pegawai baik secara individu maupun bersama-sama. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Stres

Stres dalam penelitian ini diartikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Variabel stres dalam penelitian ini adalah stres kerja yang diartikan sebagai tekanan yang menjadi indikator terhadap stres kerja adalah:

- a. Tuntutan tugas yang mencakup otonomi pelaksanaan tugas, sifat tugas, pemanfaatan teknologi, kondisi kerja dan tata ruang;
- b. Tuntutan peranan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, bakat, minat dan penguasaan yang dipercayakan;
- c. Tuntutan hubungan interpersonal yang mencakup rekan kerja;
- d. Struktur organisasi yang mencakup struktur parsipatif, struktur normatif, dan struktur terpusat;
- e. Kepemimpinan yang mencakup pemimpin demokratis dan pemimpin permisif.

##### 2. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini diartikan sebagai motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Seorang pegawai yang memiliki motivasi

terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan sungguh-sungguh hingga menghasilkan produktivitas yang baik.

Variabel motivasi diukur berdasarkan pada indikator faktor motivasi berdasarkan pada teori motivasi dua faktor Herzberg, yaitu sebagai berikut:

- a. *Maintenance Factors* mencakup gaji atau upah, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, kelompok kerja dan penyeliaan
- b. *Motivator Factors* mencakup prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu

### 3. Produktivitas

Produktivitas pegawai dalam penelitian ini adalah seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dengan efisiensi dan efektivitas. Dengan indikator:

- a. *Knowledge* (Pengetahuan)
- b. *Skills* (Keterampilan)
- c. *Abilities* (Kemampuan)
- d. *Attitude* (Kebiasaan)
- e. *Behaviors* (Perilaku)

Tabel 2.1 Definisi operasional

Variabel	Indikator	Item	Nomor item
<b>Stres (X1);</b> (Siagian, 2004)	Tuntutan tugas	Otonomi pelaksanaan tugas	1
		Sifat tugas	2
		Pemanfaatan teknologi	3
		Kondisi kerja	4
		Tata Ruang	5
	Tuntutan peranan	Pengetahuan	6
		Keterampilan	7
		Pengalaman	8
		Bakat	9
		Minat	10
		Penugasan yang dipercayakan	11
	Tuntutan Hubungan Interpersonal	Rekan Kerja	12
	Struktur organisasi	Struktur Parsipatif	13
		Struktur Normatif	14
		Struktur Terpusat	15
	Kepemimpinan	Pemimpin demokratis	16
Pemimpin permisif		17	
<b>Motivasi (X2)</b> (Herzberg dalam Hasibuan, 2008)	<i>Maintenance Factors</i>	Gaji atau upah	18
		Kondisi kerja	19
		Kebijakan instansi	20
		Kelompok kerja	21
		Penyeliaan	22
	<i>Motivator Factors</i>	Prestasi	23
		Pengakuan	24
		Tanggung jawab	25
		Pengembangan potensi individu	26
<b>Produktivitas (Y)</b> (Benardin & Russel dalam Sulistiyani & Rosidah (2009)	Pengetahuan		27
	Keterampilan		28
	Kemampuan		29
	Kebiasaan		30
	Perilaku		31

## E. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjukkan keaslian penelitian ini, maka peneliti menghimpun beberapa peneliti terdahulu yang ada kemiripan dengan judul penelitian ini.

Adapun nama- nama peneliti tersebut adalah:

- Halkos dan Bousinakis (2010) meneliti pengaruh stres dan kepuasan pada produktivitas, menggunakan dua tahap cluster sampling dan sampel acak dari 425 karyawan di sektor swasta dan publik untuk menarik keluar dua faktor mewakili stres dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres dan kepuasan berdampak pada produktivitas. Lebih lanjut masalah produktivitas menurun dalam kasus sektor publik seperti yang berkaitan dengan kurangnya motivasi, kepuasan dan meritokrasi.
- Rusdi dan Septiani (2008) meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian redaksi surat kabar harian umum Lampung Post, menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif dengan analisis *product moment*. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja yang terdiri atas konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian redaksi pemberitaan Lampung post hal ini didasarkan pada uji koefisien determinasi, didapat besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 75,7 % sementara sisanya sebesar 24,3% kinerja karyawan dipengaruhi variabel bebas lain diluar penelitian ini.
- Serena dan Chales (2008) meneliti Pengaruh motivasi terhadap produktivitas penerbitan pada UK LIS academic, Peneliti membuat survei pada 45 responden di mana mereka memberi kuesioner motivasi dan analisis kutipan.

Hasil mengungkapkan perbedaan yang signifikan pada tingkat motivasi dan jumlah publikasi oleh usia, jenis kelamin, merawat tanggung jawab dan jam yang dihabiskan untuk penelitian. Mereka kemudian menyimpulkan bahwa mereka mungkin untuk menghasilkan publikasi lebih adalah laki-laki yang lebih tua tanpa tanggung jawab yang melakukan penelitian 6-15 jam per minggu.

- Dwilita (2008) meneliti analisis pengaruh motivasi, stres dan rekan kerja terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di Kota Medan, menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian kausal. Hasil penelitian ini bahwa faktor motivasi, faktor stres dan faktor rekan kerja secara silmutan mempengaruhi kinerja para auditor, namun secara individu dari lima elemen motivasi hanya kebutuhan penghargaan saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja.
- Prabu (2005) meneliti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, menggunakan metode kuantitatif dengan peralatan statistik (SPSS). Hasil penelitian membuktikan bahwa Secara bersama–sama seluruh variabel bebas faktor–faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan, cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim yaitu sebesar 50,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti. Hal ini erat kaitannya dengan karakteristik yang dimiliki oleh responden.

Tabel 2.2 Tinjauan penelitian terdahulu

Judul penelitian	Peneliti & tahun	Metode penelitian	Hasil penelitian
Pengaruh stres dan kepuasan pada produktivitas	Halkos dan Bousinakis (2010)	Metode kuantitatif dengan cluster sampling dan sampel acak	bahwa stres dan kepuasan berdampak pada produktivitas. Lebih lanjut masalah produktivitas menurun dalam kasus sektor publik seperti yang berkaitan dengan kurangnya motivasi, kepuasan dan meritokrasi.
Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian redaksi surat kabar harian umum Lampung post	Rusdi dan Septiani (2008)	metode kualitatif dan kuantitatif dengan analisis <i>product moment</i> .	ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja yang terdiri atas konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian redaksi pemberitaan Lampung post
Analisis pengaruh motivasi, stres dan rekan kerja terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di Kota Medan	Dwitita (2008)	Metode kuantitatif dengan penelitian kausal	bahwa faktor motivasi, faktor stres dan faktor rekan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja para auditor
Pengaruh motivasi terhadap produktivitas penerbitan pada UK LIS academic	Serena dan Chales (2008)	Metode kuantitatif dengan survey	bahwa mereka mungkin untuk menghasilkan publikasi lebih adalah laki-laki yang lebih tua tanpa tanggung jawab yang melakukan penelitian 6-15 jam per minggu.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim	Prabu (2005)	metode kuantitatif dengan peralatan statistik (SPSS)	Secara bersama-sama seluruh variabel bebas faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai
---	--------------	--	--

Hasil pengamatan terhadap penelitian-penelitian di atas, umumnya menggunakan metode kuantitatif dengan memanfaatkan data primer di masing-masing lokasi penelitian. Kesimpulan yang diambil masih bersifat lokal yaitu permasalahan stres dan motivasi serta produktivitas di lokasi penelitian masing-masing. Secara spesifik, penelitian ini dapat memberikan sumbangan dibandingkan dengan penelitian terdahulu dalam hal:

- Penelitian ini mengkaji pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka secara mendalam.
- Penelitian ini memberikan rekomendasi-rekomendasi dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai negeri sipil dengan cara menekan tingkat stres dan memberikan motivasi bagi pegawai negeri sipil khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian ini adalah survey, dengan metode deskriptif analisis. Metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Data dan informasi dikumpulkan dari responden, setelah data diperoleh hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhirnya dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian (Riduan, 2007: 217).

Pendekatan penelitian yang digunakan dengan metode deduktif yaitu dimulai dengan hipotesis. Selanjutnya hipotesis tersebut diuji kebenarannya dengan analisa data. Data yang dianalisa bersumber dari data yang dikumpulkan secara empiris dari variabel yang dijabarkan kedalam beberapa indikator khusus.

#### B. Populasi dan Sampel

Penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka dengan objek penelitiannya (populasi) adalah Pegawai Negeri Sipil yaitu sebanyak 168 responden. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampel dengan terlebih dahulu membuat penggolongan atau pengelompokkan populasi menurut karakteristik tertentu (Tika, 2006: 42). Penarikan sampel dilakukan secara proporsial terhadap

tingkat eselon pegawai, sedangkan penentuan sampel pada masing-masing tingkat eselon tersebut dilakukan secara random (acak).

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin (dalam Riduan, 2009: 95) sebagai berikut

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} \quad (3.1)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi = 168 responden

d<sup>2</sup> = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = \frac{168}{(168).0,1^2 + 1} = \frac{168}{2,68} = 62,68 \text{ dibulatkan menjadi } 63 \text{ responden}$$

Dengan rumus diatas, maka diperoleh jumlah sampel yaitu Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Sebagai Berikut:

- Eselon II =  $4/168 \times 63$  = 1,5 = 2 responden
- Eselon III =  $12/168 \times 63$  = 4,5 = 5 responden
- Eselon IV =  $36/168 \times 63$  = 13,5 = 14 responden
- Non Eselon =  $116/168 \times 63$  = 43,5 = 44 responden

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dibuatkan seperti pada tabel

3.1.

**Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel**

No.	Eselon	Jumlah	
		Populasi	Sampel
1	Eselon II	4	2
2	Eselon III	12	5
3	Eselon IV	36	14
4	Non Eselon	116	44
Jumlah		168	63

Sumber: Olahan Peneliti

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Nasution, 2007: 62).

Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan tersebut diberi skor sebagai berikut:

- Jawaban sangat setuju sekali diberi skor 5
- Jawaban sangat setuju diberi skor 4
- Jawaban setuju diberi skor 3
- Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Dimana skor terbesar menunjukkan tingkat stres dan motivasi serta produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka

### D. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- Studi pustaka, adalah untuk mendapatkan data sekunder yang berupa dokumen yang terkait dengan data yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka, menelaah teori-teori, pendapat-pendapat, serta penelitian terdahulu yang relevan melalui buku-buku dipergustakaan maupun internet. Bahan-

bahan tersebut akan dijadikan sebagai landasan teori dan pembahasan hasil penelitian agar lebih mendalam.

- Penelitian lapangan, adalah untuk mendapatkan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden atau pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.

## E. Metode Analisis Data

### 1. Uji validitas dan reliabilitas

Pertama, instrumen (kuisisioner) yang digunakan dalam penelitian ini harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrumen penelitian yang digunakan. (Tika, 2006: 65)

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis konstruksi faktor. Untuk mengetahui nilai korelasi faktor, digunakan rumus *Product Moment Karel Person* (Tika, 2006:66) sebagai berikut:

$$R = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (3.2)$$

Caranya dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Jika korelasi faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas, dapat dianggap sebagai konstruksi kuat atau instrumen memiliki validitas yang baik.

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur suatu gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten (Umar, 2003: 95).

Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik *cronbach's Alpha*. Menurut Cronbach dalam Umar (2003:

106) statistik *cronbach's alpha* merupakan model pengujian konsistensi internal berdasarkan pada korelasi rata-rata antar item (pernyataan) dalam kuesioner. Secara matematis, reliabilitas didefinisikan sebagai proporsi variabilitas pendapat responden atas suatu kuesioner, yang merupakan hasil dari perbedaan opini responden.

Statistik *cronbach' alpha* sebuah kuesioner dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k (c o v / v a r)}{1 + (k - 1) (c o v / v a r)} \quad (3.3)$$

dimana,

$\alpha$  = statistik cronbach's alpha

k = jumlah pertanyaan dalam kuesioner

cov = hubungan pergerakan (kovarians) rata-rata antar pernyataan

var = simpangan kuadrat (varians) rata-rata pernyataan dalam kuesioner

## 2. Analisis deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel. Analisis Deskriptif dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif. ( Hasan, 2009: 185)

## 3. Pengujian asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linear berganda sudah dapat digunakan.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji normal tidaknya sampel, tidak lain

sebenarnya adalah mengadakan pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. (Arikunto, 2007: 301)

Secara statistik penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (KS) Nilai KS ditentukan oleh ;

$$D = \max |F_0(X_i) - S_n(X_i)|, \quad i = 1, 2, \dots, n \quad (3.4)$$

dimana:

$F_0(X_i)$  merupakan fungsi distribusi frekwensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dibawah  $H_0$ .

$S_n(X_i)$  merupakan distribusi frekwensi kumulatif pengamatan sebanyak sampel.

Tolak  $H_0$  jika p-value  $< \alpha$

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas, menurut Umar (2003) ada beberapa cara untuk memeriksa multikolinieritas, yaitu:

- Korelasi yang tinggi memberikan petunjuk adanya kolineritas, tetapi tidak sebaliknya.
- Dianjurkan untuk melihat koefisien korelasi parsial. Jika  $R^2$  sangat tinggi tetapi masing-masing  $r^2$  parsialnya rendah, berarti variabel-variabel bebas mempunyai korelasi yang tinggi dan paling tidak satu diantaranya berlebihan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Konsekuensi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir (*estimation*) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun sampel besar, walaupun penaksir yang diperoleh menggambarkan populasinya (tidak bias) dan bertambahnya sampel yang digunakan akan mendekati nilai sebenarnya (konsisten). (Alfigari, 2000:85)

Menurut Alfigari (2000: 87) Salah satu cara pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu meregresikan nilai mutlak residual dengan variabel independen, Jika parameter variabel independen signifikan berarti varians residual cenderung tidak homogen bentuk persamaannya adalah:

$$|\hat{\epsilon}_i| = \mathbf{X}\mathbf{R} + \mathbf{11} \quad (3.5)$$

Hipotesis yang digunakan pada uji Glejser adalah :

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2 = \dots = \sigma_N^2$$

$$H_1 : \text{minimal ada } \sigma_i^2 \neq \sigma_j^2$$

Jika pengujian individu terhadap koefisien parameter nilai  $t_{\text{hit}} > t_{\text{tabel}}$  maka dapat dikatakan residual masih bergantung pada variabel independen  $x_i$  sehingga minimal ada nilai  $\sigma_i^2 \neq \sigma_j^2$  (terjadi heteroskedastisitas).

4. Analisis Data

Menjawab hipotesis yang telah dirumuskan, maka dilakukan analisis data berupa uji statistik regresi berganda. Dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Uji Statistik Regresi Ganda

Uji statistik regresi ganda digunakan untuk mengestimasi nilai variabel

dependen dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen. Algifari (2000) menyatakan persamaan regresi berganda tersebut dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (3.6)$$

Yang menyatakan bahwa:

$\hat{Y}$  = variabel produktivitas

a = konstanta

b1, b2 = koefisien regresi

X1 = stres

X2 = motivasi

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence level*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ , Uji statistik regresi ganda terdiri dari:

1) Uji Parsial (Uji\_t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah stres dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai, langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Perumusan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari stres terhadap produktivitas

$H_1 : b_1 \neq 0$  artinya ada pengaruh yang signifikan dari stres terhadap produktivitas pegawai

2. Menentukan tingkat signifikan dan *degrees of freedom* (dof) = n-k guna menetapkan nilai  $t_{tabel}$ .

3. Menghitung nilai  $t_{\text{hitung}}$  atau  $t_{\text{uji}}$  dengan rumus:

$$t_{\text{uji}} = \frac{\hat{\beta}}{\sqrt{\text{var}(\hat{\beta})}} \quad (3.7)$$

$$\text{dengan, } \text{var}(\hat{\beta}) = \hat{\sigma}^2 (X'X)^{-1}, \text{ dan } \hat{\sigma}^2 = \frac{SSE}{n-k}$$

4. Membandingkan hasil  $t_{\text{uji}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikan yang telah ditentukan, dengan kriteria sebagai berikut:

$$t_{\text{uji}} \leq t_{\text{tabel}}, \text{ terima } H_0 \quad \text{dan} \quad t_{\text{uji}} > t_{\text{tabel}}, \text{ tolak } H_0$$

## 2) Uji Simultan (Uji\_F)

Uji\_F dilakukan untuk mengetahui apakah stres dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai, tahapan uji\_F adalah sebagai berikut:

### 1. Perumusan hipotesis

$H_0: b_1 = b_2 = 0$  artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari stres dan motivasi terhadap produktivitas pegawai.

$H_1: b_1 \neq b_2 \neq 0$  artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari stres dan motivasi terhadap produktivitas pegawai.

2. Menentukan tingkat signifikan dan *degrees of freedom* (dof) dengan  $v_1=k-1$  dan  $v_2=n-k$ , untuk menetapkan nilai  $F_{\text{tabel}}$ .

3. Menghitung nilai  $F_{\text{uji}}$ , dengan rumus:

$$F_{\text{uji}} = \frac{SSR/(K-1)}{SSE/(n-k)} \quad (3.8)$$

$$SSE = Y'Y - \hat{\beta}'(X'Y)$$

dimana:

n = jumlah observasi

k = banyaknya variabel bebas termasuk intersep ( $\beta_0$ ),

dimana pada penelitian ini k=2

4. Membandingkan hasil  $F_{uji}$  dengan  $F_{tabel}$ , dengan kriteria sebagai berikut:

$F_{uji} \leq F_{tabel}$ , terima  $H_0$

$F_{uji} > F_{tabel}$ , tolak  $H_0$

3) Uji Sensitivitas (*Standardized Beta Coefficient*)

*Standardized Beta Coefficient* digunakan untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan dalam mempengaruhi dependen variabel dalam suatu model regresi linier. Selain itu analisis uji sensitivitas dilakukan untuk melihat kepekaan variabel bebas terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat, penghitungan uji sensitivitas dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka

Gambaran umum pada penelitian ini adalah merupakan bagaimana situasi ataupun posisi Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka sesuai dengan Peraturan Bupati Bangka Nomor 8 Tahun 2008 tentang penjabaran tugas dan fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka mencakup hal-hal sebagai berikut:

##### **Pasal 2 Kedudukan**

1) Sekretariat Daerah yang selanjutnya disingkat Setda adalah unsur staf. 2) Setda dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

##### **Pasal 3 Tugas**

Setda mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan, dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah.

##### **Pasal 4 Fungsi**

Setda dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya mempunyai fungsi :

a. penyusunan kebijakan pemerintah daerah; b. pengkoordinasian pelaksanaan tugas Dinas Daerah dan Lembaga teknis Daerah; c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah; pembinaan administrasi dan aparatur pemerintah daerah; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

##### **Pasal 5 Kewenangan**

Setda mempunyai kewenangan sebagai berikut :

a. penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang otonomi daerah, pemerintahan umum, administrasi keuangan daerah, perangkat daerah, kepegawaian, dan persandian. b. koordinasi staf terhadap setiap kegiatan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan; c. pembinaan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat dalam arti mengumpulkan dan menganalisis data, dan memantau perkembangan penyelenggaraan pemerintahan pembangunan dan pembinaan masyarakat; d. pembinaan administrasi organisasi dan tatalaksana serta memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat daerah.

### **Pasal 6 Susunan Organisasi**

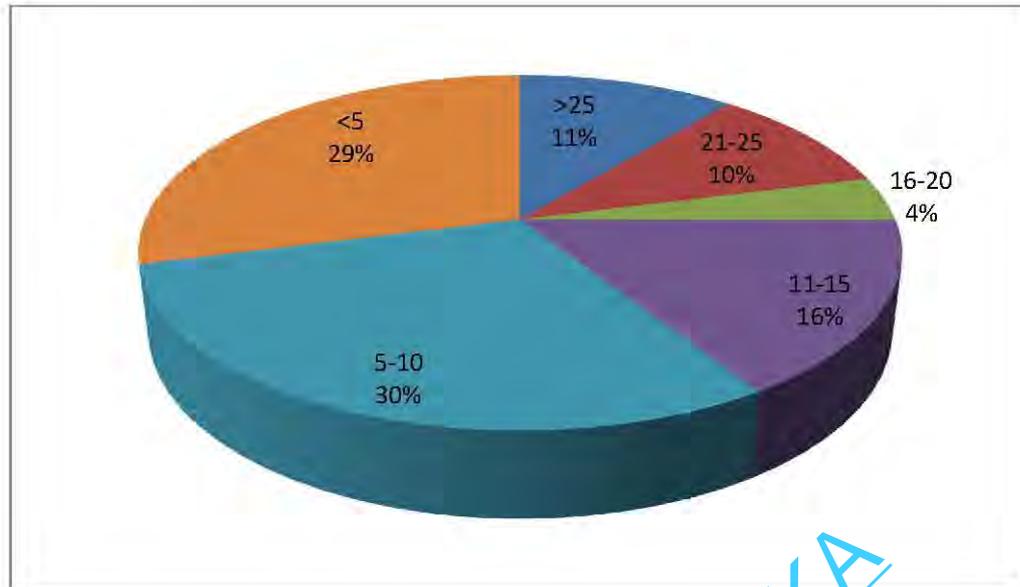
Susunan Organisasi Setda terdiri dari 3 (tiga) Asisten dan 12 (dua belas) bagian, 36 (tiga puluh enam) Sub Bagian :

a. Asisten : Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, Asisten Perekonomian dan Pembangunan, Asisten Administrasi Umum; b. Bagian: 1. Bagian Administrasi Pemerintahan Umum, 2. Bagian Administrasi Pertanahan, 3. Bagian Administrasi Kemasyarakatan, 4. Bagian Kesejahteraan Rakyat, 5. Bagian Administrasi Pembangunan, 6. Bagian Administrasi Perekonomian, 7. Bagian Administrasi Sumber Daya Alam, 8. Bagian Telekomunikasi dan Informatika, 9. Bagian Hukum dan Organisasi, 10. Bagian Humas dan Protokol, 11. Bagian Umum, 12. Bagian Keuangan. 2) Asisten berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah.

## **B. Profil Responden**

### **1. Masa kerja**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka yang menjadi responden survei berjumlah 63 orang. Dari hasil penelitian dalam gambar 4.1 dapat diketahui bahwa responden bekerja diatas 25 tahun sebanyak 7 orang (11%), yang bekerja 21 – 25 tahun sebanyak 6 orang (10%), yang bekerja 16 – 20 tahun sebanyak 3 orang (4%) dan 10 orang responden yang bekerja 11 – 15 tahun, yang bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 18 orang (29%). Jika dicermati lebih detail ternyata responden terbanyak (30%) bekerja dengan masa kerja antara 5 – 10 tahun.

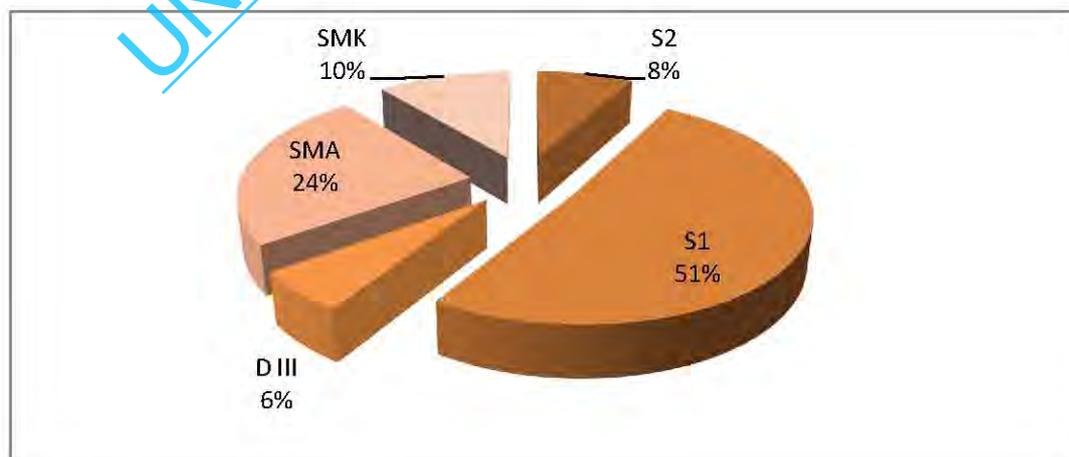


Sumber : Hasil penelitian 2012 (diolah)

**Gambar 4.1 Profil responden berdasarkan masa kerja**

## 2. Tingkat pendidikan.

Gambar 4.2 menunjukkan mayoritas responden berpendidikan S2; 5 orang (8%), S1; 32 orang (51%), D III; 4 orang (6%), dan tamatan SMA/SMK; 22 orang atau 35% dari total responden. Artinya kualitas responden yang diteliti sudah cukup tinggi, karena tingkat pendidikan tinggi yang ditamatkan (DIII, S1 dan S2) sudah mencapai 65% dari total responden.

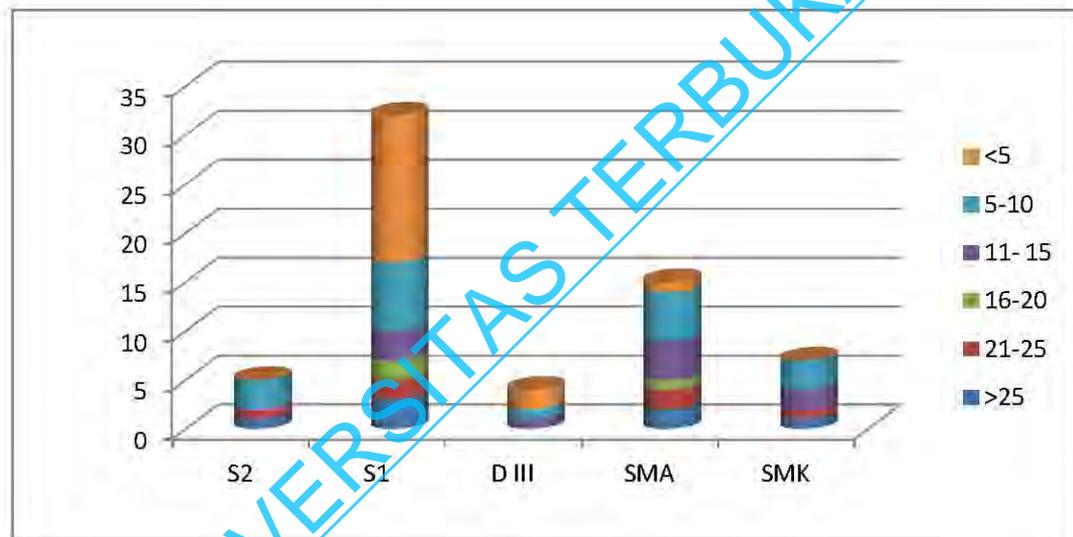


Sumber: Hasil penelitian 2012 (data diolah)

**Gambar 4.2 Profil responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

### 3. Masa kerja dan pendidikan.

Gambar 4.3. merupakan profil responden dilihat dari tingkat pendidikan dan masa kerja, responden dengan pendidikan S2 pada umumnya bekerja dibawah 10 tahun. Responden tamatan S1 dan DIII bekerja dibawah sepuluh tahun, juga responden yang berpendidikan SMU dan SMK masa kerjanya sudah diatas sepuluh tahun.



Sumber: Hasil penelitian 2012 (data diolah)

**Gambar 4.3 Profil responden berdasarkan masa kerja dan tingkat pendidikan**

### C. Deskripsi Data Variabel Penelitian.

Pada sub bab ini akan dideskripsikan data berupa pendapat responden terhadap tiga variabel yang terdiri dari: variabel terikat (*dependent variable*) yang diamati adalah produktivitas (Y) dan dua variabel bebas (*independent variable*)

yaitu: variabel stres (X1) dan variabel motivasi (X2). Adapun uraian pendapat responden terhadap variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Pendapat responden terhadap variabel stres.**

Pendapat responden terhadap variabel stres dapat dilihat pada lampiran 1 menunjukkan bahwa pendapat responden tentang pernyataan mengenai otonomi yang cukup dalam menentukan sendiri cara terbaik dalam pelaksanaan tugas adalah: sangat setuju sekali sebanyak 8%, setuju sekali sebanyak 19%, setuju sebanyak 54%, tidak setuju sebanyak 17% dan sangat tidak setuju sekali sebanyak 2%. Pendapat responden terhadap pernyataan mengenai sifat tugas yang dikerjakan rutinitas dan mekanistik adalah: sangat setuju sekali sebanyak 3%, setuju sekali sebanyak 24%, setuju sebanyak 49%, tidak setuju sebanyak 21% dan sangat tidak setuju sebanyak 3%.

Pada pernyataan mengenai menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan pemanfaatan teknologi sebagai berikut: sangat setuju sekali sebanyak 14%, setuju sekali sebanyak 27%, setuju sebanyak 46%, tidak setuju sebanyak 13%. Terhadap pernyataan mengenai kondisi tempat kerja sangat nyaman sebagai berikut: sangat setuju sekali sebanyak 3%, sangat setuju 8%, setuju 59%, tidak setuju 29% dan sangat tidak setuju 2%.

Pendapat responden terhadap pernyataan mengenai tata ruang tempat bekerja sangat menyenangkan sebagai berikut: sangat setuju sekali sebanyak 2%, setuju sekali sebanyak 6%, yang setuju sebanyak 48%, tidak setuju sebanyak 40% dan sangat tidak setuju sebanyak 5%. Pendapat responden terhadap pernyataan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengetahuan adalah: sangat setuju sekali

sebanyak 8%, setuju sekali sebanyak 17%, setuju sebanyak 57%, tidak setuju sebanyak 14% dan yang sangat tidak setuju sebanyak 3%.

Pendapat responden terhadap pernyataan mengenai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan adalah: sangat setuju sekali sebanyak 3%, setuju sekali sebanyak 19%, setuju sebanyak 52%, tidak setuju sebanyak 22% dan yang sangat tidak setuju sebanyak 3%. Pendapat responden terkait pernyataan mengenai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengalaman sebagai berikut: sangat setuju sekali sebanyak 3%, setuju sekali sebanyak 17%, setuju sebanyak 57%, tidak setuju sebanyak 19% dan sangat tidak setuju sebanyak 3%.

Pendapat responden terhadap pernyataan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat sebagai berikut: setuju sekali sebanyak 17%, setuju sebanyak 44%, yang tidak setuju sebanyak 35% dan yang sangat tidak setuju sebanyak 3%. Terhadap pernyataan mengenai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat adalah: sangat setuju sekali sebanyak 3%, setuju sekali sebanyak 17% setuju sebanyak 44%, tidak setuju sebanyak 29% dan yang sangat tidak setuju sebanyak 6%.

Pendapat responden terhadap pernyataan mengenai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan penugasan yang dipercayakan sebagai berikut: sangat setuju sekali sebanyak 3%, sangat setuju sebanyak 16%, setuju sebanyak 73%, tidak setuju sebanyak 3% dan yang sangat tidak setuju sebanyak 5%. Terhadap pernyataan mengenai rekan sekerja selalu memberikan dukungan saat bekerja adalah: sangat setuju sekali sebanyak 8%, sangat setuju sebanyak 27%, setuju sebanyak 59%, dan yang tidak setuju sebanyak 6%.

Pendapat responden terhadap pernyataan mengenai struktur organisasi tempat bekerja memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sebagai berikut: sangat setuju sekali sebanyak 3%, sangat setuju sebanyak 10%, setuju sebanyak 52% dan yang tidak setuju sebanyak 35%. Terhadap pernyataan struktur organisasi tempat bekerja mempunyai begitu banyak ketentuan-ketentuan formal yang bersifat normatif sehingga ruang gerak untuk berprakarsa dan berinovasi menjadi sangat terbatas adalah: sangat setuju sekali sebanyak 2%, setuju sekali sebanyak 10%, setuju sebanyak 29%, tidak setuju sebanyak 59% dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2%.

Pendapat responden terhadap pernyataan mengenai struktur organisasi tempat bekerja keputusan diambil secara terpusat sebagai berikut: setuju sekali sebanyak 8%, setuju sebanyak 52% dan yang tidak setuju sebanyak 40%. Terhadap pernyataan pimpinan menggunakan gaya yang demokratik adalah: setuju sekali sebanyak 13%, setuju sebanyak 51%, tidak setuju sebanyak 35% dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2%.

Pendapat responden terhadap pernyataan pimpinan senang menciptakan ketegangan, keresahan dan ketakutan adalah: sangat setuju sekali sebanyak 3%, setuju sekali sebanyak 2%, setuju sebanyak 16%, tidak setuju sebanyak 70% dan yang sangat tidak setuju sebanyak 10%.

Tujuh belas pernyataan yang diajukan mengenai masalah stres yang terdiri dari indikator/faktor tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan, jika dilihat dari rata-ratanya tanggapan terhadap pernyataan tersebut ternyata hasilnya adalah: tuntutan tugas (30,65%), tuntutan peranan (36,15%), tuntutan hubungan interpersonal (6,85%),

struktur organisasi (16,29%) dan kepemimpinan (10,05%) . Faktor tuntutan peranan berada di urutan teratas jika dibandingkan dengan faktor lainnya, hal ini disebabkan oleh tingkat pendidikan responden rata-rata sudah S1 dan juga oleh lamanya bekerja rata-rata diatas 5 tahun (lihat gambar 4.1 dan 4.2).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Siagian (2004: 142) yang menyatakan bahwa konflik dalam peranan menyebabkan timbulnya harapan yang sulit atau tidak mungkin terpenuhi. Peranan yang berlebihan dialami oleh seseorang apabila yang bersangkutan diharapkan menghasilkan sesuatu tanpa diberi waktu yang cukup untuk menyelesaikannya. Kekaburan peranan tercipta apabila harapan terhadap seseorang tidak jelas dan karyawan tidak memahami betul apa yang diharapkan daripadanya.

## **2. Pendapat responden terhadap variabel motivasi**

Pada lampiran 2 terdapat hasil rekapitulasi pendapat responden terhadap variabel motivasi, dapat diketahui bahwa 3% pendapat responden sangat setuju sekali bahwa gaji yang diberikan sebanding dengan pekerjaan yang diemban, 8% setuju sekali, 75% setuju, 11% yang tidak setuju dan hanya 3% yang sangat tidak setuju. Pendapat responden terhadap pernyataan mengenai kondisi tempat kerja sangat baik adalah 8% setuju sekali, 62% setuju dan 30% tidak setuju.

Pendapat responden terhadap pernyataan bahwa kebijakan instansi berjalan sesuai dengan pekerjaan adalah 8% setuju sekali, 76% setuju dan sisanya 16% tidak setuju. Terhadap pernyataan kelompok kerja saling membantu dan mendukung dalam bekerja, 3% sangat setuju sekali, 17% setuju sekali, 76% menyatakan setuju dan 3% tidak setuju.

Hanya 5% yang sangat setuju sekali terhadap pernyataan atasan/penyelia selalu memberikan pengarahan terhadap pekerjaan yang dikerjakan, 16% setuju sekali dan 67% menyatakan setuju, 11% responden yang tidak setuju serta 2% yang sangat tidak setuju. Mendapatkan prestasi bukan merupakan pencapaian tertinggi sebanyak 3% sangat setuju sekali, 13% setuju sekali, 48% setuju, 33% tidak setuju dan sisanya 3% sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Pernyataan memperoleh pengakuan atas pekerjaan dari pimpinan pendapat responden sebanyak 2% sangat setuju sekali, 78% menyatakan setuju, sebagian besar 17% menyatakan tidak setuju dan 3% sangat tidak setuju. Terhadap pernyataan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, sebanyak 16% sangat setuju sekali, 32% setuju sekali, dan sisanya 52% setuju.

Pernyataan yang menyatakan akan terus meningkatkan potensi agar karir bisa terus berkembang sebanyak 37% responden sangat setuju sekali, sebanyak 21% setuju sekali dan 41% setuju serta 2% tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan, dengan mengamati rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi ternyata indikator/faktor *maintenance factor* (53,33%) merupakan faktor yang sangat kuat mendukung motivasi PNS di sekretariat daerah kabupaten Bangka. Selanjutnya faktor kedua yaitu *motivator factor* sebesar 46,67%.

Dengan demikian jika dilihat dari indikator/faktor yang tertinggi peranannya terhadap motivasi PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka adalah *maintenance factor*, hal ini wajar mengingat informasi yang ditampilkan pada gambar 4.1 dan 4.2 yaitu profil responden ternyata umumnya mereka sudah cukup

berpengalaman dengan masa kerja yang lama (lima tahun keatas) dan tingkat pendidikan pun sudah rata-rata S1.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Herzberg dalam Hasibuan (2008: 108) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- Hal-hal yang mendorong karyawan adalah "pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu."
- Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
- Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

### **3. Pendapat responden terhadap variabel produktivitas**

Pada lampiran 3 dari hasil rekapitulasi pendapat responden terhadap variabel produktivitas menunjukkan bahwa sebagian besar responden untuk pernyataan dengan pengetahuan yang dimiliki memberikan kontribusi dalam melakukan pekerjaan yang baik dan produktif sebagai berikut: sangat setuju sekali sebanyak 16%, setuju sekali 25%, setuju 59%. Pendapat responden terhadap pernyataan mengenai dengan keterampilan yang dimiliki, mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif adalah: sangat setuju sekali sebanyak 14%, setuju sekali 27%, dan setuju 57% serta 2% tidak setuju.

Pendapat responden terhadap pernyataan mengenai kemampuan yang memadai dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknis adalah: sangat setuju sekali sebanyak 5%, setuju sekali 17%, setuju 63% dan hanya 14% yang tidak setuju. Pendapat responden terhadap pernyataan mempunyai kebiasaan tepat waktu dan disiplin sebagai berikut: sangat setuju sekali sebanyak 6%, setuju sekali 29%, setuju 52%, tidak setuju 10% dan sangat tidak setuju 3%.

Pendapat responden terhadap pernyataan mengenai perilaku kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan adalah: sangat setuju sekali sebanyak 11%, setuju sekali 10% dan setuju 76% serta tidak setuju 3%.

Dilihat dari hasil rata-rata tanggapan responden terhadap indikator yang ada pada variabel produktivitas diketahui faktor yang sangat kuat menunjang produktivitas pegawai negeri sipil di sekretariat daerah kabupaten Bangka sesuai urutannya adalah pengetahuan (21,29%), faktor keterampilan (21,10%), perilaku (19,58%), kebiasaan (19,39%) dan kemampuan (18,68%). Hal ini penyebabnya disamping pegawai negeri sipil sudah berpengalaman dengan pendidikan yang sudah cukup tinggi (gambar 4.1 dan 4.2).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Bernandin dan Russel dalam Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) yang menyatakan bahwa konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki oleh seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

## D. Pengujian -pengujian

### 1. Pengujian Validitas dan Realibilitas

Sebelum penelitian dilakukan maka terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan realibilitas instrument, pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah data yang dipakai sudah valid dan reliabel. Jika hasil yang didapat dari penelitian ternyata data yang digunakan tidak valid dan reliabel, maka pengujian hipotesis penelitian tidak akan mengenai sasaran sehingga tidak dapat menggambarkan secara tepat konsep yang diukur. Pengujian validitas dan realibilitas instrument dilakukan pada 63 orang Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk melihat seberapa baik suatu instrumen yang digunakan dalam mengukur konsep yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, masing-masing item dilihat harga korelasinya.

Menurut Tika (2006) jika korelasi faktor positif dan besarnya 0,3 keatas, dapat dianggap sebagai konstruksi kuat atau instrument memiliki validitas yang baik . Nilai validitas diperoleh pada kolom *Corrected Item- Total Corelation*. Setelah dilakukan penghitungan dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh koefisiensi butir ( $r_{hitung}$ ) instrument (kuesioner) dengan sampel sebanyak 63 orang ( $n = 63$  orang), dengan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r_{tabel} 0,244$ , artinya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument kuesioner tersebut tidak valid, dan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument kuesioner tersebut dapat digunakan (valid).

Tabel 4.1 merupakan hasil-hasil uji validitas variabel stres (X1), tabel 4.2 merupakan hasil-hasil uji validitas motivasi (X2), dan tabel 4.3 produktivitas merupakan hasil-hasil variabel produktivitas (Y) dan dari hasil perhitungan dengan SPSS versi 16.0 untuk masing-masing variabel ternyata bahwa  $r_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,244), sehingga dapat dikatakan semua instrument kuesioner berpredikat valid.

**Tabel.4.1 Hasil uji validitas variabel stres**

Pertanyaan	Stres	
	r-hit	Ket
1	0.358	Valid
2	0.624	Valid
3	0.256	Valid
4	0.375	Valid
5	0.307	Valid
6	0.861	Valid
7	0.868	Valid
8	0.731	Valid
9	0.736	Valid
10	0.744	Valid
11	0.710	Valid
12	0.551	Valid
13	0.540	Valid
14	0.355	Valid
15	0.483	Valid
16	0.375	Valid
17	0.316	Valid

Sumber: Hasil penelitian 2012 (data diolah)

**Tabel.4.2 Hasil uji validitas variabel motivasi**

Pertanyaan	Motivasi	
	r-hit	ket
18	0.451	Valid
19	0.554	Valid
20	0.558	Valid
21	0.724	Valid
22	0.551	Valid
23	0.447	Valid
24	0.501	Valid
25	0.609	Valid
26	0.536	Valid

Sumber: Hasil penelitian 2012 (data diolah)

**Tabel.4.3 Hasil uji validitas variabel produktivitas**

Pertanyaan	Produktivitas	
	r-hit	Ket
27	0.804	Valid
28	0.896	Valid
29	0.791	Valid
30	0.782	Valid
31	0.772	Valid

Sumber: Hasil penelitian 2012 (data diolah)

## b. Uji Reliabilitas

Umar (2003:95), menyatakan reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Bila suatu instrumen atau alat pengukur data dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dikatakan handal.

Uji statistik menggunakan metode *Cronbach Alpha* yang membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden pada tahap uji coba kuesioner. Kuesioner yang reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 atau bila hasil penghitungan mendekati nilai 1,00 maka kuesioner dapat dikatakan handal.

**Tabel 4.4 Koefisien Reliabilitas**

No.	VARIABEL	Koefisien Reliabilitas (Alpha)	Keterangan
1.	Stres ( $X_1$ )	0.852	Reliabel
2.	Motivasi ( $X_2$ )	0.686	Reliabel
3.	Produktivitas ( $Y$ )	0.867	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian 2011(data diolah)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) pada Tabel 4.4, semua variabel > 0,6 yaitu 0,852 untuk stres, 0,686 untuk motivasi dan 0,867 untuk produktivitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan sudah dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data primer.

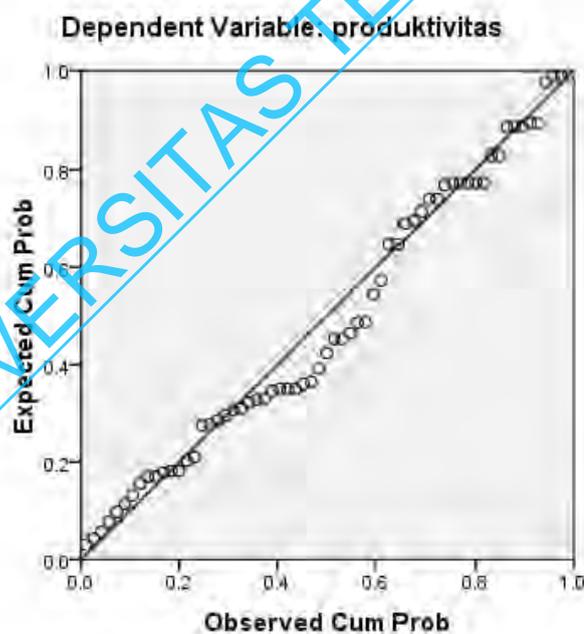
## 2. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui analisa grafik (*Grafik normal probability*) yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS versi 16.0. Melihat gambar 4.4 pola titik dalam grafik, sebaran data nya mengindikasikan terdapat korelasi yang kuat antara *expected cumulative probability* dengan *observed cumulative probability*. Datanya tersebar disekitar garis lurus (garis diagonal) dan dengan arah yang mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan normal dan model regresi ini layak dipakai.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.4 Grafik *normal probability*

### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (*independent variabel*). Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas sehingga model regresi tidak dapat digunakan. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1.239	2.639		-.469	.640		
	Stres	.070	.047	.167	1.492	.141	.737	1.357
	Motivasi	.518	.103	.564	5.021	.000	.737	1.357

a. Dependent Variable: Produktivitas

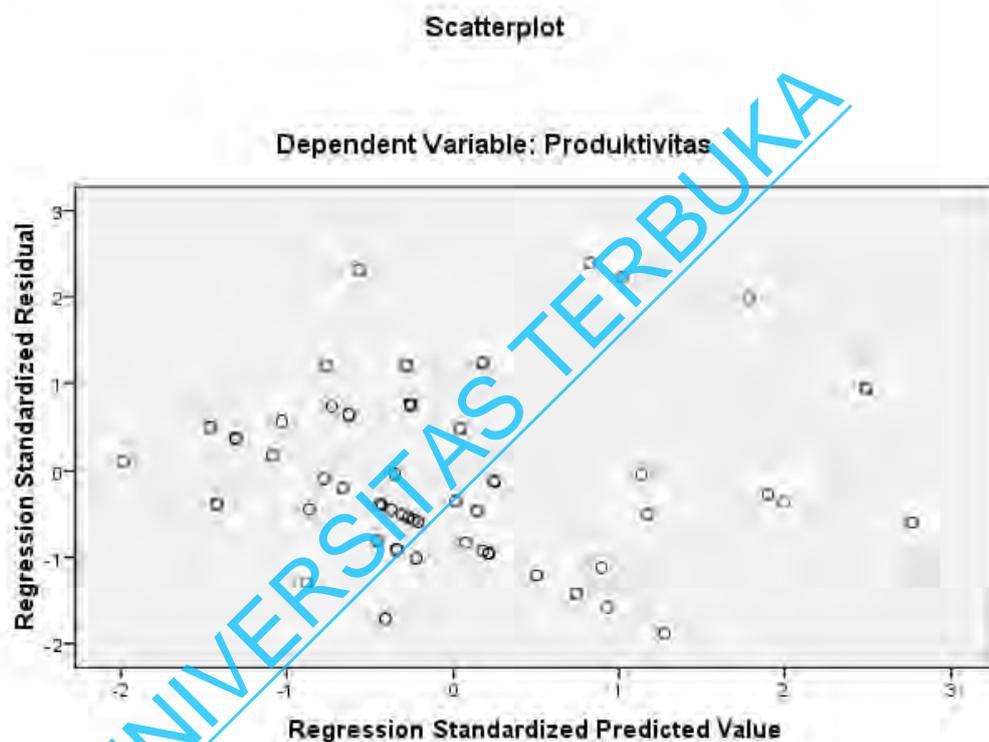
Pada Tabel 4.3 menunjukkan nilai VIF 1.357 yang artinya nilai tersebut berada disekitar angka 1, sedangkan nilai tolerance 0.737 mendekati angka 1. Maknanya adalah bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel bebas X1 dan X2, sehingga model regresi berganda antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y telah sesuai.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan adalah jika varians dari residual

satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homokedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas.

Hasil output SPSS versi 16.0 memperlihatkan bahwa data terpencah disekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk pola atau *trend* garis tertentu. Maknanya adalah data tersebut bersifat homoskedatisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi, seperti pada gambar 4.5:



**Gambar 4.5 Grafik Model Fit**

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan (uji F) dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel stres dan variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas PNS. Dan pengujian secara parsial (uji t)

dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individual variabel stres dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas PNS.

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji pengaruh variabel stres dan motivasi secara parsial dapat dilihat pada uraian berikut:

##### 1). Pengaruh stres terhadap produktivitas PNS.

Berdasarkan hasil regresi dari data primer yang diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil uji parsial variabel stres terhadap produktivitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.391	2.366		3.123	.003
	Stres	.191	.048	.457	4.010	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari Tabel 4.6 dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yaitu:  $Y = 7,391 + 0,191 X_1 + e$ , Koefisien regresi  $X_1$  (Stres) bernilai positif (0,191) artinya bahwa pengaruh variabel stres searah dengan produktivitas PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka. Hal ini menunjukkan terdapat korelasi positif yang signifikan antara stres terhadap produktivitas PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.

Tabel 4.6 juga menyajikan hasil penghitungan uji t dengan nilai sebagai berikut:  $t_{hitung} 4,010$  sedangkan harga  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 0,025 dengan derajat bebas 18 sebesar 2,10092. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain, terdapat pengaruh variabel stres terhadap produktivitas pegawai negeri sipil.

Tabel 4.7 menyajikan nilai koefisien determinasi (R Square), dari hasil penelitian ini didapat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,209 artinya besaran pengaruh stres terhadap produktivitas PNS mencapai 20,9%. Dapat dikatakan bahwa produktivitas PNS dipengaruhi oleh stres, dan 79,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini, seperti faktor usia, masa kerja dan pendidikan. Nilai koefisien determinasi hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7 Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), stres terhadap produktivitas.**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 <sup>a</sup>	.209	.196	2.736

a. Predictors: (Constant), Stres

Pada pengukuran stres, dipergunakan beberapa indikator, diantaranya; tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan. Secara empirik di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka, faktor yang sangat berperan terhadap stres PNS berdasarkan urutan adalah tuntutan peranan, tuntutan tugas, struktur organisasi, kepemimpinan dan

tuntutan hubungan interpersonal. Hal ini berarti bahwa yang sangat berperan utama dalam menentukan stres adalah tuntutan peranan dari PNS yang dikarenakan adanya pengetahuan, keterampilan, pengalaman, bakat, minat, dan penugasan yang dipercayakan. Penyebabnya disamping adanya pengaruh *intern* dari individu PNS seperti pengalaman kerja dan tingkat pendidikan, juga adanya pengaruh *extern* seperti dengan adanya kewenangan lembaga dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditentukan.

Selanjutnya tuntutan tugas PNS yang merupakan faktor kedua yang merupakan pendorong variabel stres PNS, hal ini berarti otonomi pelaksanaan tugas, sifat tugas, pemanfaatan teknologi, kondisi kerja dan tata ruang akan menambah tingkat stres PNS dalam melakukan tugas sehari-harinya. Struktur organisasi yang merupakan faktor ketiga yang juga merupakan faktor pendorong stres PNS yaitu struktur parsipatif, struktur normatif dan struktur terpusat.

Selain itu, faktor kepemimpinan yang merupakan faktor keempat yang menjadi pemicu stres PNS yakni pemimpin demokratis dan pemimpin permisif. Tuntutan hubungan interpersonal yang menjadi faktor kelima yaitu hubungan dengan rekan kerja juga bisa menjadi sumber dari stres.

## **2). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas PNS.**

Berdasarkan hasil regresi dari data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil regresi motivasi terhadap produktivitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.018	2.534		-.007	.994
	Motivasi	.596	.089	.650	6.674	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari data pada Tabel 4.8 tersebut diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah:  $Y = -0,018 + 0,596 X_2 + e$ , Koefisien regresi  $X_2$  (motivasi) bernilai positif (0,596) artinya bahwa variabel motivasi searah dengan produktivitas PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka. Hal ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka, dengan kata lain apabila semakin baik motivasi PNS, maka produktivitas PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka akan semakin meningkat.

Selanjutnya Tabel 4.8 juga menyajikan hasil penghitungan uji t, nilai  $t_{hitung}$  6,674 sedangkan harga  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 0,025 dengan derajat bebas 18 sebesar 2,10092. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  artinya hipotesis teruji dan terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap produktivitas PNS.

Tabel 4.9 menyajikan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,422, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas PNS. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas PNS dipengaruhi oleh motivasi (42,2%) dan sebagian besar lainnya (57,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti

usia, masa kerja dan pendidikan. Nilai R square dari hasil uji koefisien determinasi seperti terlihat pada Tabel 4.7. berikut:

**Tabel 4.9 Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) motivasi terhadap produktivitas**

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 <sup>a</sup>	.422	.413	2.338

a. Predictors: (Constant),  
Motivasi

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka diukur dengan menggunakan dua faktor, yaitu: faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor motivator (*motivator factor*). Dari hasil penelitian, faktor –faktor motivasi yang sangat kuat mempengaruhi produktivitas PNS adalah faktor pemeliharaan, yang terdiri dari gaji atau upah, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, kelompok kerja dan penyeliaan. Selanjutnya faktor kedua adalah faktor motivator, yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.

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

Uji pengaruh variabel stres dan motivasi secara simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

##### **1). Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas PNS.**

Berdasarkan hasil regresi berganda dari data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil regresi stres dan motivasi terhadap kinerja**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.239	2.639		-.469	.640
	motivasi	.518	.103	.564	5.021	.000
	stres	.070	.047	.167	1.492	.141

a. Dependent Variable: produktivitas

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:  $Y = -1,239 + 0,070X_1 + 0,518X_2 + e$ , Koefisien regresi  $X_1$  (stres) bernilai positif (0,070) artinya bahwa pengaruh variabel ini berpengaruh terhadap produktivitas PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka..

Koefisien regresi  $X_2$  (motivasi) bernilai positif (0,518), ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi adalah searah dengan produktivitas PNS yang bermakna motivasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.

Dari Tabel 4.11 didapat nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,443, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti yaitu stres dan motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 44,3% terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas PNS. Sedangkan sisanya sebesar 55,7% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti, yang terdiri dari faktor usia, pendidikan dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya hasil uji koefisien determinasi terhadap regresi berganda berikut ini:

**Tabel 4.11 Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) stres dan motivasi terhadap produktivitas**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 <sup>a</sup>	.443	.424	2.31474

a. Predictors: (Constant), stres, motivasi

b. Dependent Variable: produktivitas

Tabel 4.12 menjelaskan hasil penghitungan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  23,834 sedangkan harga kritis nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 60 pada  $\alpha$  (0,05) 3,150. Dengan demikian  $F_{hitung}$  (23,834) >  $F_{tabel}$  (3,150) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya secara bersama-sama (serempak) variabel stres (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka (Y). Hal ini juga dapat diketahui dari nilai tingkat signifikansi 0,000, karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Hasil uji simultan (uji F) terhadap regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.12 Hasil uji simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.409	2	127.704	23.834	.000 <sup>a</sup>
	Residual	321.480	60	5.358		
	Total	576.889	62			

a. Predictors: (Constant), stres, motivasi

b. Dependent Variable: produktivitas

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa stres dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka, karena dengan adanya kombinasi dari dua variabel yang dimiliki oleh PNS tentunya akan sangat kuat untuk mendorong peningkatan produktivitas PNS. Hal ini juga didukung dari hasil penghitungan nilai koefisien determinasi yang semakin meningkat bila dilakukan uji secara simultan atau serempak, dibandingkan dengan nilai koefisien determinasi yang dilakukan secara parsial atau sendiri-sendiri.

### c. Hasil Uji Sensitivitas (*Standardized Beta Coefficient*)

Analisis sensitivitas dilakukan untuk melihat kepekaan variabel bebas terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 16.0, nilai *Beta Coefficients* pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13** Rekapitulasi Nilai *Beta Coefficients*

No	Variabel	<i>Beta Coefficient</i>
1.	Stres ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka (Y)	0,167
2.	Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka (Y)	0,564

Nilai *Beta coefficient* untuk variabel stres adalah sebesar 0,167, sedangkan variabel motivasi sebesar 0,564, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang memiliki nilai tertinggi jika dibandingkan dengan variabel stres. Dari angka ini dapat disimpulkan bahwa motivasi lebih menentukan dalam mempengaruhi produktivitas PNS, atau dengan kata lain pengaruh variabel independen yang paling dominan terhadap variabel dependen adalah variabel motivasi.

Pada variabel motivasi beberapa kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten Bangka dalam meningkatkan motivasi yaitu dengan memberikan insentif atau tunjangan kerja kepada setiap pegawai baik dari Eselon II sampai pada Non Eselon, pemberian uang makan harian kepada pegawai, pemberian mobil dan motor dinas sesuai dengan jabatannya, promosi jabatan bagi pegawai yang menunjukkan produktivitas yang tinggi, pengembangan potensi pegawai dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan jenjang pendidikan baik mengikuti kursus ataupun tugas belajar program Strata 1 (Sarjana), Strata 2 (Magister), maupun strata 3 (Doktor).

UNIVERSITAS TERBUKA

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Stres dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka, maka dapat disimpulkan;

1. Terdapat pengaruh variabel stres terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka, variabel stres terdiri dari indikator/faktor tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan. Tuntutan peranan merupakan faktor dominan terhadap stres Pegawai Negeri Sipil, penyebabnya bukan hanya pengalaman dan pendidikan Pegawai Negeri Sipil tetapi juga adanya kewenangan dari lembaga yang menetapkan aturan.
2. Terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka, variabel motivasi mencakup indikator/faktor faktor pemeliharaan dan faktor motivator. Faktor pemeliharaan merupakan faktor dominan terhadap motivasi hal ini disebabkan oleh pengalaman (masa kerja) dan pendidikan.
3. Terdapat pengaruh variabel stres dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka. Jika dibandingkan antara dua variabel bebas dari penelitian ini ternyata variabel motivasi merupakan variabel dominan yang mempengaruhi produktivitas Pegawai Negeri Sipil.

## B. S a r a n

Dari hasil kesimpulan penelitian yang didapatkan, maka dengan ini memberikan saran sebagai berikut :

- Kepada Peneliti/Akademisi; agar penelitian selanjutnya memperluas objek penelitian pada beberapa instansi serta menambah variabel independen sehingga diharapkan tingkat generalisasi dari analisis akan lebih akurat.
- Kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka

### 1. Terkait dengan stres;

- terhadap tuntutan tugas: sangat diperlukan adanya pendelegasian wewenang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, pemberian otonomi yang cukup atas tugas yang diberikan, pemberian sifat tugas yang terhindar dari kebosanan serta mengkondisi kerja dan tata ruang yang nyaman dan menyenangkan untuk bekerja;
- terhadap tuntutan peran: agar peranan yang dimainkan oleh seorang pegawai harus sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, bakat, minat, dan penugasan yang dipercayakan kepadanya;
- terhadap tuntutan hubungan interpersonal; diperlukan hubungan interpersonal yang serasi serta penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sama dengan rekan kerja.
- terhadap struktur organisasi; adanya struktur organisasi yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

- terhadap kepemimpinan: adanya kepemimpinan dengan gaya demokratik.

2. Terkait dengan motivasi;

- terhadap maintenance factors; perlu adanya perhatian yang wajar bagi pimpinan, agar kepuasan dan kegairan bekerja bawahan dapat ditingkakan.
- terhadap motivator factors: adanya suatu tantangan bagaimana suatu pekerjaan dapat direncanakan sedemikian rupa, sehingga dapat menstimulasi dan menantang si pegawai serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju.

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2000). *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi (2007). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwilita, H. (2008). Analisis pengaruh motivasi, stres dan rekan kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Tesis Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara*. Medan.
- Gibson, Ivancevich, and Donnely. (2002). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses, Jilid I*. Tangerang: Binarupa Aksara Publisher.
- Halkos, G. & Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity & Performance Management*, 59(5), 415-431. Diambil 13 April 2012, dari situs World Wide Web  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ehh&AN=57393824&site=ehost-live>
- Hariandja, Marihot T.E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hartono (2008). *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hasan, Iqbal (2009). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2008). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iswanto, Yun. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Ivancevich, Konopaske and Matteson. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid I*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Koesmono, H. Teman (2007). Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*,

*Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra*. Diambil 16 Desember 2012, dari situs World Wide Web  
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/viewFile/16633/16625>

- Nasution, S (2007). *Metode Research*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pemerintah Kabupaten Bangka. (2008). Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka.
- Pemerintah Kabupaten Bangka. (2008). Peraturan Bupati Bangka nomor 8 tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka.
- Prabu, Anwar (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Keputusan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1-25.
- Republik Indonesia. (2007). Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- Riduan. (2007). *Metode & Teknik menyusun tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduan. (2009), *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rini, Jacinta F. (2002) Stress Kerja. Diambil 16 Desember 2012, dari situs World Wide Web [http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel\\_detail.asp?id=172](http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel_detail.asp?id=172)
- Rusdi, R. & Septiani, D. (2008). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi Surat Kabar Harian Umum Lampung Post. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, IV(2), 201-219.
- Serena, E. & Chales, O. (2008) The effect of motivation on publication productivity of UK LIS academic. *Library & Information Research Summer2008*, 32(101), 57-90. Diambil 17 April 2012, dari situs World Wide Web  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lxh&AN=34447665&site=ehost-live>
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sulistiyani, Ambar Tegus, Rosidah, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tika, H. M. Pabundu (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Umar, Husein (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia.

Umar, Husein (2005). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Edisi Revisi dan Perluasan*. Jakarta: PT Gramedia.

Winardi (2001). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 1.

## Rekapitulasi pendapat responden terhadap variabel stres

NO	VARIABEL STRES (X1)	TANGGAPAN RESPONDEN (%)					TTL
		STS	TS	S	SS	SSS	
1	Saya diberi otonomi yang cukup dalam menentukan sendiri cara terbaik dalam pelaksanaan tugas	2,00	17,0	54,0	19,0	8,00	100
2	Sifat tugas yang saya kerjakan rutinitas dan mekanistik	3,00	21,0	49,0	24,0	3,00	100
3	Pekerjaan yang saya kerjakan berhubungan dengan pemanfaatan teknologi	0,00	13,0	46,0	27,0	14,0	100
4	Kondisi tempat saya bekerja sangat nyaman	2,00	29,0	59,0	8,00	3,00	100
5	Tata ruang tempat saya bekerja sangat menyenangkan	5,00	40,0	48,0	6,00	2,00	100
	RATA-RATA TANGGAPAN INDIKATOR TUNTUTAN TUGAS	2,00	24,0	51,0	17,0	6,00	100
6	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengetahuan saya	3,00	14,0	57,0	17,0	8,00	100
7	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan keterampilan saya	3,00	22,0	52,0	19,0	3,0	100
8	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman saya	3,00	19,0	57,0	17,0	3,0	100
9	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan bakat saya	3,00	35,0	44,0	17,0	0,00	100
10	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan minat saya	6,00	29,0	44,0	17,0	3,0	100
11	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan penugasan yang dipercayakan	5,00	3,00	73,0	16,0	3,00	100
	RATA-RATA TANGGAPAN INDIKATOR TUNTUTAN PERANAN	4,00	20,0	55,0	17,0	3,00	100
12	Rekan bekerja selalu memberikan dukungan saat saya bekerja	0,00	6,00	59,0	27,0	8,00	100
	RATA-RATA TANGGAPAN INDIKATOR TUNTUTAN HUBUNGAN INTERPERSONAL	0,00	6,00	59,0	27,0	8,00	100
13	Struktur organisasi tempat saya bekerja memberikan kesempatan kepada saya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	0,00	35,0	52,0	10,0	3,00	100
14	Struktur organisasi tempat saya bekerja mempunyai begitu banyak ketentuan-ketentuan formal yang bersifat normatif sehingga ruang gerak saya untuk berprakarsa dan berinovasi menjadi sangat terbatas	2,00	59,0	29,0	10,0	2,00	100

## Lampiran 1. lanjutan

NO	VARIABEL STRES (X1)	STS	TS	S	SS	SSS	TTL
15	Struktur organisasi tempat saya bekerja keputusan diambil secara terpusat	0,00	5,00	45,0	25,0	25,0	100
	RATA-RATA TANGGAPAN INDIKATOR STRUKTUR ORGANISASI	1,00	44,0	44,0	9,00	2,00	100
16	Pimpinan saya menggunakan gaya yang demokratik	0,00	0,00	35,0	35,0	30,0	100
17	Pimpinan saya senang menciptakan ketegangan, keresahan dan ketakutan	0,00	0,00	40,0	50,0	10,0	100
	RATA-RATA TANGGAPAN INDIKATOR KEPEMIMPINAN	6,00	52,0	33,0	7,00	2,00	100

Sumber: Hasil Penelitian 2012 (data diolah)

STS = Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, S= Setuju, SS= Setuju Sekali, SSS= Sangat Setuju Sekali

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 2.

## Rekapitulasi pendapat responden terhadap variabel motivasi (%)

NO	VARIABEL MOTIVASI (X2)	STS	TS	S	SS	SSS	TTL
18	Gaji yang diberikan kepada saya sebanding dengan pekerjaan yang saya emban	3,00	11,0	75,0	8,00	3,00	100
19	Kondisi tempat saya bekerja sangat baik	0,00	30,0	62,0	8,00	0,00	100
20	Kebijakan instansi berjalan sesuai dengan pekerjaan saya	0,00	16,0	76,0	8,00	0,00	100
21	Kelompok kerja saya saling membantu dan mendukung dalam bekerja	0,00	3,00	76,0	17,0	3,00	100
22	Atasan/penyelia saya selalu memberikan pengarahan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	2,00	11,0	67,0	16,0	5,00	100
	RATA-RATA TANGGAPAN INDIKATOR FAKTOR PEMELIHARAAN	1,00	14,0	71,0	11,0	2,00	100
23	Mendapatkan prestasi bukan merupakan pencapaian tertinggi saya	3,00	33,0	48,0	13,0	3,00	100
24	Saya memperoleh pengakuan atas pekerjaan saya dari pimpinan	3,00	17,0	78,0	0,00	2,00	100
25	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab	0,00	0,00	52,0	32,0	16,0	100
26	Saya akan terus meningkatkan potensi saya agar karir saya bisa terus berkembang	0,00	2,00	41,0	21,0	37,0	100
	RATA-RATA TANGGAPAN INDIKATOR FAKTOR MOTIVATOR	2,00	13,0	55,0	16,0	14,0	100

Sumber : hasil penelitian 2012 (data diolah)

STS = Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, S= Setuju, SS= Setuju Sekali, SSS= Sangat Setuju Sekali

## Lampiran 3.

## Rekapitulasi pendapat responden terhadap variabel produktivitas (%)

NO	VARIABEL PRODUKTIVITAS (Y)	STS	TS	S	SS	SSS	TTL
27	Dengan pengetahuan yang saya miliki, memberikan kontribusi bagi saya dalam melakukan pekerjaan yang baik dan produktif	0,00	0,00	59,0	25,0	16,0	100
	RATA-RATA INDIKATOR PENGETAHUAN	0,00	0,00	59,0	25,0	16,0	100
28	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif	0,00	2,00	57,0	27,0	14,0	100
	RATA-RATA TANGGAPAN KETERAMPILAN	0,00	2,00	57,0	27,0	14,0	100
29	Melalui kemampuan yang memadai, saya dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknis	0,00	14,0	63,0	17,00	5,00	100
	RATA-RATA TANGGAPAN KEMAMPUAN	0,00	14,0	63,0	17,00	5,00	100
30	Saya mempunyai kebiasaan tepat waktu dan disiplin	3,00	10,0	52,0	29,0	6,00	100
	RATA-RATA TANGGAPAN INDIKATOR KEBIASAAN	3,00	10,0	52,0	29,0	6,00	100
31	Perilaku kerja saya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan	0,00	3,00	76,0	10,0	11,0	100
	RATA-RATA TANGGAPAN INDIKATOR PERILAKU	0,00	3,00	76,0	10,0	11,0	100

Sumber : hasil penelitian, 2012 (data diolah)

STS = Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, S= Setuju, SS= Setuju Sekali, SSS= Sangat Setuju Sekali

## Lampiran 4.

## KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Pasca Sarjana pada program Magister Manajemen Universitas Terbuka, saya akan mengadakan penelitian mengenai Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka. Saya memerlukan sejumlah data yang akan saya peroleh dengan adanya kerjasama dan kesediaan Saudara dalam mengisi kuesioner ini.

Penelitian ini menggunakan beberapa pernyataan yang menggambarkan diri Saudara. Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda-beda karena tidak ada jawaban yang dianggap benar atau salah. Karena itu, saya mengharapkan Saudara bersedia memberikan jawaban sendiri dengan sejujur-jujurnya tanpa mendiskusikan dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan Saudara dalam menjawab kuesioner ini adalah bantuan yang sangat besar artinya bagi keberhasilan penelitian ini, untuk itu saya mengucapkan terima kasih.

Sungailiat, Mei 2012

Hormat Saya,

Rahmat Iskandar

## Lampiran 4. Lanjutan

**KARAKTERISTIK RESPONDEN**

1. Nama : ..... (boleh tidak diisi)
2. Usia : ..... tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan \*)
4. Pendidikan Terakhir: SMK / SMA / DIII / S1 / S2 \*)
5. Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah / Duda / Janda \*)
6. Unit Kerja : .....
7. Jabatan : .....
8. Masa Kerja : ..... tahun

\*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 4. Lanjutan

Petunjuk pengisian:

Pada sajian berikut ini, terdapat pernyataan yang berhubungan dengan diri Saudara. Saudara diminta untuk memilih jawaban dari setiap pertanyaan tersebut yang paling sesuai dengan diri Saudara dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang tersedia dengan ketentuan sebagai berikut:

STS : bila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

TS : bila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

S : bila anda setuju dengan pernyataan tersebut.

SS : bila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

SSS : bila anda sangat setuju sekali dengan pernyataan tersebut.

No.	Variabel Stres (X1)	Jawaban Responden				
	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
1	Saya diberi otonomi yang cukup dalam menentukan sendiri cara terbaik dalam pelaksanaan tugas					
2	Sifat tugas yang saya kerjakan rutinitas dan mekanistik					
3	Pekerjaan yang saya kerjakan berhubungan dengan pemanfaatan teknologi					
4	Kondisi tempat saya bekerja sangat nyaman					
5	Tata ruang tempat saya bekerja sangat menyenangkan					
6	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengetahuan saya					

## Lampiran 4. Lanjutan

No.	Variabel Stres (X1)	Jawaban Responden				
	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
7	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan keterampilan saya					
8	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman saya					
9	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan bakat saya					
10	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan minat saya					
11	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan penugasan yang dipercayakan					
12	Rekan sekerja selalu memberikan dukungan saat saya bekerja					
13	Struktur organisasi tempat saya bekerja memberikan kesempatan kepada saya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan					
14	Struktur organisasi tempat saya bekerja mempunyai begitu banyak ketentuan-ketentuan formal yang bersifat normatif sehingga ruang gerak saya untuk berprakarsa dan berinovasi menjadi sangat terbatas					
15	Struktur organisasi tempat saya bekerja keputusan diambil secara terpusat					
16	Pimpinan saya menggunakan gaya yang demokratik					
17	Pimpinan saya senang menciptakan ketegangan, keresahan dan ketakutan					

## Lampiran 4. Lanjutan

No.	Variabel Motivasi (X2)	Jawaban Responden				
	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
18	Gaji yang diberikan kepada saya sebanding dengan pekerjaan yang saya emban					
19	Kondisi tempat saya bekerja sangat baik					
20	Kebijakan instansi berjalan sesuai dengan pekerjaan saya					
21	Kelompok kerja saya saling membantu dan mendukung dalam bekerja					
22	Atasan/penyelia saya selalu memberikan pengarahan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
23	Mendapatkan prestasi bukan merupakan pencapaian tertinggi saya					
24	Saya memperoleh pengakuan atas pekerjaan saya dari pimpinan					
25	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab					
26	Saya akan terus meningkatkan potensi saya agar karir saya bisa terus berkembang					

## Lampiran 4. Lanjutan

No.	Variabel Produktivitas (Y)	Jawaban Responden				
	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
27	Dengan pengetahuan yang saya miliki, memberikan kontribusi bagi saya dalam melakukan pekerjaan yang baik dan produktif					
28	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif					
29	Melalui kemampuan yang memadai, saya dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknis					
30	Saya mempunyai kebiasaan tepat waktu dan disiplin					
31	Perilaku kerja saya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan					

**TERIMA KASIH**

Lampiran 5.  
Validitas Stres

	X1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	total_x1		
X1 Pearson	1	.239	.045	.162	-.186	.191	.166	.072	-.036	.157	.083	.174	.502**	.134	.330**	.440**	-.166	.358**		
			.059	.726	.204	.146	.134	.192	.575	.781	.220	.518	.173	.000	.294	.008	.000	.193	.004	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
x2 Pearson	.239	1	.218	.060	.148	.501**	.537**	.367**	.406**	.324**	.587**	.536**	.452**	.050	.144	.262*	-.010	.624**		
			.059	.087	.643	.248	.000	.000	.003	.001	.010	.000	.000	.000	.697	.261	.038	.940	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
x3 Pearson	.045	.218	1	.007	.041	.095	.107	.046	.028	.014	.163	.327**	-.070	.078	-.042	-.160	.258*	.256*		
				.726	.087	.957	.749	.460	.405	.719	.827**	.912**	.202	.009	.586	.543	.745	.211	.041	.043
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x4 Pearson	.162	.060	.007	1	.490**	.231	.202	-.028	.191	.149	.181	.139	.384**	.202	.204	.357**	-.231	.375**		
					.000	.069	.112	.830	.133	.243	.156	.278	.002	.113	.108	.004	.069	.002		
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
x5 Pearson	-.186	.148	.041	.490**	1	.152	.188	.082	.188	-.032	.162	.122	.123	.161	.141	.205	.050	.307*		
						.234	.140	.522	.140	.802	.204	.341	.336	.208	.270	.107	.698	.014		
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
x6 Pearson	.191	.501**	.095	.231	.152	1	.907**	.781**	.720**	.784**	.709**	.385**	.465**	.145	.346**	.108	.353**	.861**		
							.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.257	.005	.402	.004	.000		
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
x7 Pearson	.166	.537**	.107	.202	.188	.907**	1	.777**	.746**	.770**	.721**	.398**	.336**	.207	.424**	.127	.346**	.868**		
								.000	.000	.000	.000	.001	.007	.104	.001	.322	.006	.000		
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
x8 Pearson	.072	.367**	.046	-.028	.082	.781**	.777**	1	.722**	.726**	.694**	.426**	.168	.109	.300*	.119	.380**	.731**		
									.000	.000	.000	.000	.189	.397	.017	.355	.002	.000		
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	

Lampiran 5. Lanjutan

x9	Pearson																		
	Correlation	-.036	.406**	.028	.191	.188	.720**	.746**	.722**	1	.796**	.592**	.248	.205	.222	.366**	.103	.237	.736**
	Sig. (2-tailed)	.781	.001	.827	.133	.140	.000	.000	.000		.000	.000	.050	.107	.081	.003	.420	.061	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x10	Pearson																		
	Correlation	.157	.324**	.014	.149	-.032	.784**	.770**	.726**	.796**	1	.600**	.392**	.311*	.084	.245	.133	.330**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.220	.010	.912	.243	.802	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.013	.513	.053	.298	.008	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x11	Pearson																		
	Correlation	.083	.587**	.163	.181	.162	.709**	.721**	.694**	.592**	.600**	1	.494**	.250*	-.121	.070	.245	.205	.710**
	Sig. (2-tailed)	.518	.000	.202	.156	.204	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.048	.346	.586	.053	.108	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x12	Pearson																		
	Correlation	.174	.536**	.327**	.139	.122	.385**	.398**	.426**	.248	.392**	.494**	1	.313*	.039	-.133	.251*	.135	.551**
	Sig. (2-tailed)	.173	.000	.009	.278	.341	.002	.001	.000	.050	.001	.000		.012	.764	.298	.047	.290	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x13	Pearson																		
	Correlation	.502**	.452**	-.070	.384**	.123	.465**	.336**	.168	.205	.311*	.250*	.313*	1	.176	.255*	.471**	-.222	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.586	.002	.336	.000	.007	.189	.107	.013	.048	.012		.169	.044	.000	.080	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x14	Pearson																		
	Correlation	.134	.050	.078	.202	.161	.145	.207	.109	.222	.084	-.121	.039	.176	1	.556**	.279*	.053	.355**
	Sig. (2-tailed)	.294	.697	.543	.113	.208	.257	.104	.397	.081	.513	.346	.764	.169		.000	.027	.678	.004
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x15	Pearson																		
	Correlation	.330**	.144	-.042	.204	.141	.346**	.424**	.300*	.366**	.245	.070	-.133	.255*	.556**	1	.185	.028	.483**
	Sig. (2-tailed)	.008	.261	.745	.108	.270	.005	.001	.017	.003	.053	.586	.298	.044	.000		.147	.828	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x16	Pearson																		
	Correlation	.440**	.262*	-.160	.357**	.205	.108	.127	.119	.103	.133	.245	.251*	.471**	.279*	.185	1	-.335**	.375**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.211	.004	.107	.402	.322	.355	.420	.298	.053	.047	.000	.027	.147		.007	.002
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

Lampiran 5. Lanjutan

x17	Pearson																			
	Correlation	-.166	-.010	.258*	-.231	.050	.353**	.346**	.380**	.237	.330**	.205	.135	-.222	.053	.028	-.335**	1	.316*	
	Sig. (2-tailed)	.193	.940	.041	.069	.698	.004	.006	.002	.061	.008	.108	.290	.080	.678	.828	.007		.012	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
total	Pearson																			
_x1	Correlation	.358**	.624**	.256*	.375**	.307*	.861**	.868**	.731**	.736**	.744**	.710**	.551**	.540**	.355**	.483**	.375**	.316*	1	
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.043	.002	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.002	.012		
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	

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

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

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 6.  
Validitas Motivasi

## Correlations

		X18	X19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	total_X2
X18	Pearson Correlation	1	.313*	.042	.060	-.026	.337**	.612**	.041	-.056	.451**
	Sig. (2-tailed)		.013	.746	.639	.840	.007	.000	.751	.661	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X19	Pearson Correlation	.313*	1	.452**	.394**	.176	.239	.054	.070	.208	.554**
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.001	.169	.059	.675	.584	.102	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x20	Pearson Correlation	.042	.452**	1	.406**	.441**	.160	.114	.097	.274*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.746	.000		.001	.000	.211	.373	.451	.030	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x21	Pearson Correlation	.060	.394**	.406**	1	.622**	.236	.148	.495**	.274*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.639	.001	.001		.000	.063	.246	.000	.030	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x22	Pearson Correlation	-.026	.176	.441**	.622**	1	.147	.135	.196	.111	.551**
	Sig. (2-tailed)	.840	.169	.000	.000		.249	.293	.123	.388	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x23	Pearson Correlation	.337**	.239	.160	.236	.147	1	.215	.007	-.170	.447**
	Sig. (2-tailed)	.007	.059	.211	.063	.249		.090	.959	.182	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x24	Pearson Correlation	.612**	.054	.114	.148	.135	.215	1	.198	.091	.501**
	Sig. (2-tailed)	.000	.675	.373	.246	.293	.090		.120	.479	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x25	Pearson Correlation	.041	.070	.097	.495**	.196	.007	.198	1	.660**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.751	.584	.451	.000	.123	.959	.120		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x26	Pearson Correlation	-.056	.208	.274*	.274*	.111	-.170	.091	.660**	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.661	.102	.030	.030	.388	.182	.479	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

## Lampiran 6. Lanjutan

total_X2 Pearson Correlation	.451**	.554**	.558**	.724**	.551**	.447**	.501**	.609**	.536**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 7.  
Validitas Produktivitas

**Correlations**

		Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Total_Y
Y27	Pearson Correlation	1	.832**	.556**	.478**	.385**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000
	N	63	63	63	63	63	63
Y28	Pearson Correlation	.832**	1	.682**	.590**	.521**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
Y29	Pearson Correlation	.556**	.682**	1	.406**	.605**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
Y30	Pearson Correlation	.478**	.590**	.406**	1	.636**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
Y31	Pearson Correlation	.385**	.521**	.605**	.636**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63
Total_Y	Pearson Correlation	.804**	.896**	.791**	.782**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63

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

## Lampiran 8.

Realibilitas stres, Realibilitas motivasi, dan Realibilitas produktivitas

Realibilitas stres

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	17

Realibilitas motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.686	9

Realibilitas produktivitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	5

## Lampiran 9.

## Regresi Stres Terhadap Produktivitas

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 <sup>a</sup>	.209	.196	2.736

a. Predictors: (Constant), Stres

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.331	1	120.331	16.077	.000 <sup>a</sup>
	Residual	456.558	61	7.485		
	Total	576.889	62			

a. Predictors: (Constant), Stres

b. Dependent variable: Produktivitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.391	2.366		3.123	.003
	Stres	.191	.048	.457	4.010	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Lampiran 10.

Regresi Motivasi Terhadap Produktivitas

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 <sup>a</sup>	.422	.413	2.338

a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.487	1	243.487	44.549	.000 <sup>a</sup>
	Residual	333.402	61	5.466		
	Total	576.889	62			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.018	2.534		-.007	.994
	Motivasi	.596	.089	.650	6.674	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

## Lampiran 11.

## Regresi Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
produktivitas	16.7778	3.05035	63
motivasi	28.1587	3.32249	63
stres	49.0952	7.28612	63

## Correlations

		produktivitas	motivasi	stres
Pearson Correlation	produktivitas	1.000	.650	.457
	motivasi	.650	1.000	.513
	stres	.457	.513	1.000
Sig. (1-tailed)	produktivitas	.	.000	.000
	motivasi	.000	.	.000
	stres	.000	.000	.
N	produktivitas	63	63	63
	motivasi	63	63	63
	stres	63	63	63

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	stres, motivasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: produktivitas

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 <sup>a</sup>	.443	.424	2.31474

a. Predictors: (Constant), stres, motivasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 <sup>a</sup>	.443	.424	2.31474

b. Dependent Variable: produktivitas

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.409	2	127.704	23.834	.000 <sup>a</sup>
	Residual	321.480	60	5.358		
	Total	576.889	62			

a. Predictors: (Constant), stres, motivasi

b. Dependent Variable: produktivitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-1.239	2.639		-.469	.640	-6.517	4.039
	motivasi	.518	.103	.564	5.021	.000	.311	.724
	stres	.070	.047	.167	1.492	.141	-.024	.164

a. Dependent Variable: produktivitas

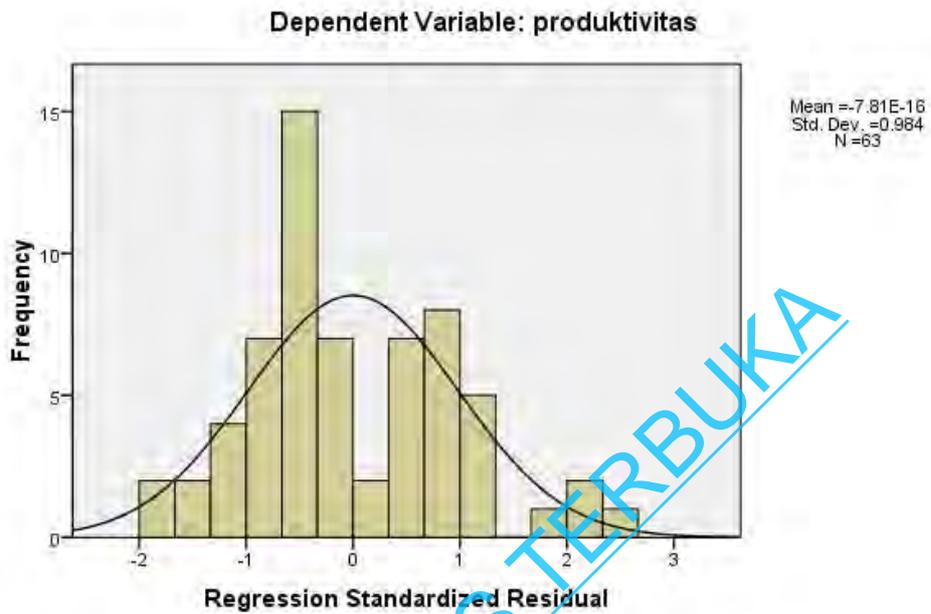
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.7422	22.3822	16.7778	2.02965	63
Residual	-4.36350	5.54800	.00000	2.27710	63
Std. Predicted Value	-1.988	2.761	.000	1.000	63
Std. Residual	-1.885	2.397	.000	.984	63

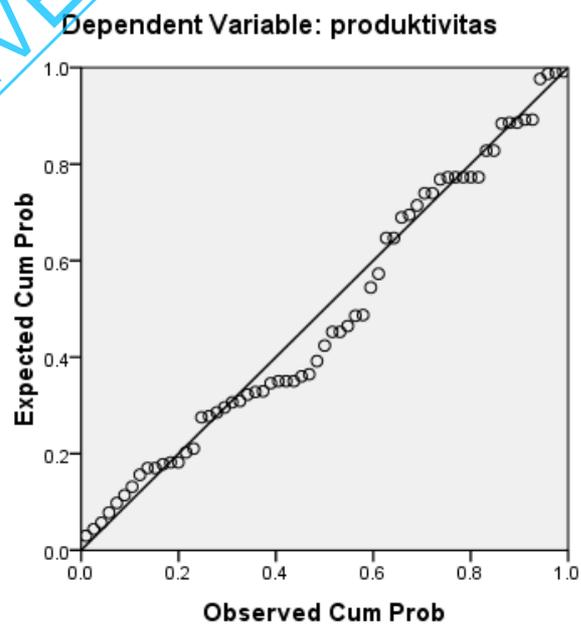
a. Dependent Variable: produktivitas

### Charts

#### Histogram



#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

