

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN  
LISTRIK NEGARA KOTA GORONTALO**

**OLEH :**

**FATHAN MOHAMAD A. NAPU**

**E21.17.066**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2020**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN  
LISTRIK NEGARA KOTA GORONTALO**

Oleh

**FATHAN MOHAMAD A. NAPU**

**E2117066**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar sarjana  
dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, 11 Oktober 2021

Pembimbing I



**Dr. Abdul Gaffar Ladjoke, M.Si**  
**NIP: 19621231 198703 1 029**

Pembimbing II



**Benny Rumambie, SE., MM**  
**NIDN: 0909027501**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN  
LISTRIK NEGARA KOTA GORONTALO**

Oleh  
**FATHAN MOHAMAD A. NAPU**  
E2117066

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Musafir, SE., M.Si

2. Syamsul SE., M.Si

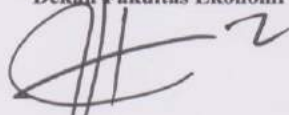
3. Anggriani Husain, SE., MM

4. Dr. Abdul Gaffar Ladjoke, M.Si

5. Benny Rumambie, SE., MM

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 0928116901



Ketua Jurusan Manajemen



Syamsul, SE., M.Si  
NIDN : 0921108502

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya ( Skripsi ) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik ( Sarjana ) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo 11 Oktober, 2021  
Yang membuat pernyataan



Fathan Mohamad A. Napu  
NIM:E2117066

## **ABSTRACT**

**FATHAN MOHAMAD A. NAPU. E2117066. THE EFFECT OF WORK STRESS ON THE EMPLOYEE MOTIVATION AT PT. GORONTALO CITY STATE ELECTRICITY COMPANY**

*This study aims to find out to what extent the effect of the work stress (X) consisting of Eustress (X1) and Distress (X2) on the employee motivation (Y) at the office of PT. Gorontalo City State Electricity Company. The primary data collection is through a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analytical method used is path analysis. The result of the study indicates that the first test shows that the work stress (X) which consists of Eustress (X1) and Distress (X2) simultaneously has a positive and significant effect on the employee motivation (Y) at the PT. Gorontalo City State Electricity Company, namely 0.850 or 85.0%. The second hypothesis shows that Eustress (X1) partially has a positive and significant effect on the employee motivation (Y) at the PT. Gorontalo City State Electricity Company, namely 0.489 or 48.9%. The third test indicates that the Distress (X2) partially has a negative and significant effect on the employee motivation (Y) at the PT. Gorontalo City State Electricity Company, namely -0.579 or -57.9%.*

*Keywords: work stress, eustress, distress, work motivation*

## ABSTRAK

### **FATHAN MOHAMAD A. NAPU. E21.17.066. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA KOTA GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Stres kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) dan *Distres* (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Stres kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) dan *Distres* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo yaitu sebesar 0.850 atau 85,0%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Stres kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo yakni sebesar 0.489 atau 48,9%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Stres kerja (X) yang terdiri dari *Distres* (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo yakni sebesar -0.579 atau -57,9%.

Kata kunci: stres kerja, *eustres*\_distres\_motivasi kerja

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **“MOTTO”**

Barang siapa yang keluar rumah untuk mencari ilmu, maka ia berada di jalan ALLAH SWT hingga ia pulang.

(HR.Tirmidzi)

ALLAH tidak pernah membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(Q.S. AL-BAQARAH:286)

Setiap orang pasti mempunyai mimpi, begitu juga saya. Namun bagi saya yang paling penting adalah bukan seberapa besar mimpi yang punya, tapi adalah seberapa besar usaha kamu untuk mewujudkan mimpi tersebut.

(Nazril Irham)

### **PERSEMBAHAN:**

Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang yang paling hebat dalam hidup saya. yakni, ayah dan ibu saya. Karena keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin. Sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat, dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku. Saya selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orangtua ku.”

**ALMAMATERKU TERCINTA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
TEMPATKU MENIMBAH ILMU**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, peneliti mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat peneliti selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. H. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo sekaligus sebagai pembimbing I, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen, Bapak Benny Rumambie, SE.,MM selaku sebagai pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Pimpinan PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, peneliti harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan usulan penelitian lebih lanjut. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo, 11 Oktober 2021

Fathan Mohamad A. Napu

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRAC.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv

## BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

## BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Pengertian Stres Kerja .....	9
2.1.2 Faktor-Fatktor Penyebab Stres .....	11
2.1.3 Jenis-Jenis Stres Kerja .....	14
2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja .....	17
2.1.5 Jenis Dan Indikator Motivasi Kerja .....	19
2.1.6 Penelitian Terdahulu .....	21
2.2 Kerangka Pemikiran.....	22
2.3 Hipotesis.....	25

## BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

<b>3.1 Objek Penelitian.....</b>	<b>26</b>
<b>3.2 Metode Penelitian.....</b>	<b>26</b>
3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan .....	26
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	27
3.2.3 Populasi Dan Sampel .....	28
3.2.4 Jenis Dan Sumber Data .....	30
3.2.5 Tehnik Pengumpulan Data .....	30
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian .....	31
3.2.7 Metode Analisis Data .....	35
3.2.8 Pengujian Hipotesis.....	37
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Penelitian .....	38
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Peneltian .....	38
4.1.2 Visi Misi, Motto, Dan Falsafah PT. PLN Kota Gorontalo.....	41
4.2 Hasil Penelitian .....	43
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	43
4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian .....	46
4.2.3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	50
4.2.4 Analisis Data Statistik .....	52
4.2.5 Pengujian Hipotesis .....	54
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTKA .....</b>	<b>64</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Stres Kerja .....	27
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja .....	27
Table 3.3 Daftar Pilihan Kuisisioner .....	28
Tabel 3.4 Populasi Penelitian .....	29
Table 3.5 Koefisien Korelasi .....	33
Tabel 4.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin .....	43
Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan usia .....	44
Tabel 4.3 Distribusi responden lama bekerja .....	45
Tabel 4.4 Distribusi responden berdasarkan tingkat Pendidikan .....	45
Tabel 4.5 Kriteria interpretasi skor .....	46
Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang eustres (X1) .....	47
Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang distress (X2) .....	48
Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang motivasi kerja (Y) .....	49
Tabel 4.9 Hasil uji validitas dan reliabilitas eustres (X1) .....	50
Tabel 4.10 Hasil uji validitas dan reliabilitas distress (X2) .....	51
Tabel 4.11 Hasil uji validitas dan reliabilitas motivasi kerja (Y) .....	52
Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2, terhadap motivasi kerja Y .....	54

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	24
Gambar 3.1 Analisis Jalur.....	36
Gambar 4.1 Hubungan Antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Angket Penelitian.....	67
Lampiran 2 Rencana Jadwal Penelitian.....	73
Lampiran 3 Data Ordinal Dan Interval.....	74
Lampiran 4 Deskriptif Variabel Penelitian.....	86
Lampiran 5 Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	89
Lampiran 6 Uji Hipotesis .....	95
Lampiran 7 R Tabel Dan F Tabel .....	98
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian .....	100
Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	101
Lampiran 10 Surat Keterangan Bebas Plagiasi .....	102
Lampiran 11 Hasil Turnitin .....	103
Lampiran 12 Abstrak .....	104
Lampiran 13 Curriculum Vitae .....	105

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pesatnya kemajuan teknologi dan informasi menuntut setiap organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam mempertahankan keberlangsungan organisasinya. Pola adaptasi inilah yang kemudian dapat digerakkan hanya pada sumber daya yang dimiliki setiap organisasi. Salah satu sumber daya yang dimiliki adalah sumber daya manusia. Meskipun manusia dianggap sebagai sumber daya, namun kenyataannya manusia juga sekaligus sebagai modal besar yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karenanya, sumber daya manusia menjadi penting dalam menuntun organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap organisasi dari ketidakpastian perubahan dari masa ke masa.

Secanggih apapun alat yang digunakan oleh suatu organisasi, tidak akan berhasil mencapai tujuan organisasi apabila tidak didukung dari peran aktif dari sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan. Sehingga, teknologi sebagai pendukung tidak bisa bergantung sepenuhnya tanpa melibatkan aspek sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, karena organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan berkualitas dalam melaksanakan kegiatan organisasi yang pada umumnya melibatkan unsur karyawan yang terdapat di dalam organisasi yang berkontribusi dalam pelaksanaan tugas secara optimal demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Karyawan sebagai sumber daya manusia, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa keberadaan karyawan bukanlah sebagai benda ataupun alat melainkan memiliki pikiran dan perasaan yang nantinya dapat mengaktifkan kekuatan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Motivasi yang terdapat dalam diri karyawan mewakili perasaannya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Oleh karenanya, perusahaan sangatlah penting mengetahui motivasi dari setiap karyawan yang dapat menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2012: 102) motivasi merupakan tenaga penggerak yang menjadikan keinginan dari seorang anggota organisasi untuk mengerahkan kemampuan berupa pengetahuan dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan pemenuhan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran. Motivasi adalah adanya dorongan yang hadir dalam diri seseorang, memaksanya melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara hubungan, kebutuhan dan kepuasan yang timbul pada diri orang tersebut.

Motivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tujuan organisasi di pengaruh banyak faktor, salah satu faktor tersebut adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan Nanda, (2020:277) bahwa ada tekanan yang dinilai sebagai tekanan yang positif yaitu ketika tekanan itu bertujuan agar karyawan dapat lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, namun yang sering terjadi justru adalah tekanan yang

berlebihan yang diberikan kepada karyawan sehingga dengan keadaan yang seperti ini dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Menurut Sasono (2010) stres kerja memiliki 2 dampak yaitu dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai daya pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan. Jadi pada dasarnya stres kerja yang di kelola dengan baik dapat menjadi daya pendorong (motivasi) dalam bekerja. Menurut Charles D, Spielberger (Ulya, 2016) mengemukakan bahwa stres merupakan keinginan eksternal yang mempengaruhi seseorang, seperti faktor lingkungan atau rangsangan negatif. Stres berarti stres, kecemasan, atau kenyamanan dari luar orang tersebut.

Perusahaan Listrik Negara atau PT. PLN area Gorontalo merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang dikelola oleh pihak pemerintah. Dengan tujuan untuk melayani pelanggan dalam hal ketenagalistrikan dan juga untuk memperoleh laba sehingga kegiatan perusahaan dapat terus berjalan. Tujuan utama dari perusahaan ini adalah untuk mendistribusikan listrik yang disesuaikan dengan kebutuhan yang berbeda, dari keperluan rumah tangga, masyarakat dan industri. Listrik telah menjadi bagian dari aktivitas manusia, karena banyak kegiatan menggunakan listrik. Permintaan akan listrik terus meningkat selama bertahun-tahun dengan perkembangan berbagai jenis lingkungan di masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan di Kantor PT. PLN Kota Gorontalo dengan Bapak Syabar Iqramullah selaku Asisten SDM dan Administrasi yang lebih berinteraksi dengan seluruh karyawan di Kantor dan juga yang menangani sumber daya manusia di PT. PLN Kota Gorontalo, dimana selama ini PT. PLN Kota Gorontalo terus memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja. Motivasi tersebut dapat dilihat dari aspek motivasi positif dan negatif. Pada aspek positif, dimana PT. PLN Kota Gorontalo memberikan insentif setiap bulan kepada karyawannya yang sudah di konversi pada seluruh pendapatan atau gaji yang diterima oleh karyawan perbulan. Selain itu, juga diberikan insentif yang bukan dalam bentuk materi setiap tahunnya yaitu seperti penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Pada aspek motivasi negatif, dimana PT. PLN Kota Gorontalo memotivasi karyawan melalui peringatan maupun pernyataan tertulis. Seperti memberikan surat peringatan pertama sampai ketiga kepada karyawan dan langsung menyurati karyawan yang bermasalah.

Fenomena yang terjadi pada kantor PT. PLN Kota Gorontalo bahwa pemberian motivasi kepada karyawan selama ini justru masih terdapat karyawan yang tidak termotivasi, dimana dari hasil wawancara yang diperoleh menunjukkan bahwa karyawan biasanya sangat termotivasi pada saat awal masuk kerja atau masih sebagai karyawan baru, terdapat juga karyawan yang lebih giat bekerja pada saat menjelang akhir bulan atau pada saat menjelang penerimaan gaji. Misalnya pada bagian SDM hanya menunggu laporan dari bagian lain pada hal karyawan bisa berinisiatif untuk mendatangi bagian lain

untuk dapat bekerja sama. Minimnya tanggung jawab dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan target yang diinginkan oleh perusahaan. Biasanya karyawan mendapat teguran dari atasan pada saat pengarahan (*briefing*) di waktu pagi sebelum melakukan aktivitas, pada hal mereka sudah di beri pemahaman tentang pekerjaan-pekerjaan yang harus di lakukan berdasarkan bagiannya. Selain itu, penurunan motivasi kerja karyawan juga terlihat dari tanggungjawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan di lapangan, misalnya jika terdapat gangguan-gangguan teknis PLN biasanya butuh waktu lama untuk menyelesaikan yang terlihat dari adanya keluhan-keluhan masyarakat akan lamanya listrik yang padam.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan adanya pekerjaan yang berlebihan yang tianggung oleh karyawan sehingga karyawan menjadi stres dalam bekerja. Misalnya, pada saat terjadi gangguan aliran listrik secara bersamaan di Gorontalo, maka karyawan yang menangani perbaikan jaringan akan bekerja lebih karena harus menyelesaikan pekerjaan pada waktu itu juga, sedangkan jumlah karyawan masih terbatas yang ada di Kantor PT. PLN Kota Gorontalo, sehingga karyawan akan memporsir dirinya dalam bekerja. Belum lagi permasalahan-permasalahan di luar kantor yang membuat karyawan terbawa emosi dan mudah marah kesasama rekan kerjanya. Sehingga kondisi-kondisi yang dialami oleh karyawan tersebut berdampak terhadap menurunnya motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar stress kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) dan *Distres* (X2) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo
2. Seberapa besar stress kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo
3. Seberapa besar stress kerja (X) yang terdiri dari *Distres* (X2) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.1.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh stress kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) dan *Distres* (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo

### 1.1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) dan *Distres* (X2) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT.PLN (Persero) Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja (X) yang terdiri dari *Distres* (X2) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT.PLN Kota Gorontalo

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.1.3 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya

### 1.1.4 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo

### **1.1.5 Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu stres kerja dan motivasi kerja karyawan

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres pekerja selama bekerja bisa jadi sulit untuk diatasi, dan stres diperburuk ketika mereka tidak dapat menyesuaikan kebutuhan mereka dengan keadaan internal dan eksternal. Menurut Charles D, Spielberger (Ulya, 2016) mengemukakan bahwa stres merupakan keinginan eksternal yang mempengaruhi seseorang, seperti faktor lingkungan atau rangsangan negatif. Stres berarti stres, kecemasan, atau kenyamanan dari luar orang tersebut.

Gibson et al (Ulya, 2016) mengemukakan bahwa stres kerja berasal dari berbagai macam perspektif, yaitu stres untuk merangsang, stres untuk merespons, dan stres untuk merespons-stimulus. memperhatikan lingkungan. Pengertian stimuli yang mempersepsikan stres merupakan kekuatan yang sangat memotivasi orang untuk merespon stres. Pendekatan ini melihat bobot sebagai interaksi interaksi antara rangsangan lingkungan dan respons manusia. Pendekatan stimulus-reaksi mengidentifikasi stres menurut penerimaan interaksi antara rangsangan lingkungan dan respons manusia. Stres bukanlah stimulus atau respon, tetapi hasil interaksi antara kondisi stimulus alami dan kemauan seseorang untuk merespon.

Stres kerja Menurut Hasibuan (2013) adalah keadaan stres yang berkaitan dengan emosi, pikiran, dan kesadaran diri. Stres dapat mengancam kemampuan seseorang untuk bekerja dalam suatu lingkungan kerja, akibatnya

karyawan mengalami berbagai stres gejala yang dapat mengganggu aktivitas kerja, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2011), stres di tempat kerja merupakan suatu kondisi yang sangat serius yang dapat menyebabkan kecacatan fisik dan mental yang mempengaruhi emosi, pikiran dan sikap karyawan. Stres di tempat kerja adalah salah satu alasan mengapa karyawan menderita ketika mereka terlalu banyak bekerja. Selain stres kerja, stres di tempat kerja disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain konflik, jam kerja, dan sistem kerja yang berat

Menurut Phil Kitchel (Nurrohmah & Sunuharyo, 2018) “stres kerja merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan akan lebih banyak pekerja”. Definisi tersebut menjelaskan bahwa beban kerja merupakan penyebab stres dari dalam diri individu karena intensitas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Sunyoto (2015) stres merupakan hasil dari segala aktivitas dan aspek lingkungan yang mampu mengendalikan pikiran dan tubuh. Sedangkan, menurut Handoko (Aldi & Susanti, 2019) menyebutkan bahwa Stres adalah tuntutan eksternal seseorang, seperti benda-benda di lingkungan atau rangsangan yang secara obyektif merugikan. Stres juga secara umum diartikan sebagai tekanan, ketegangan, atau ketidaknyamanan yang datang dari luar seseorang.

Berdasarkan pengertian stres kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan situasi ketegangan yang

dirasakan pegawai yang dapat menjadi stimulus pegawai dalam bekerja lebih baik atau menurunkan cara kerja pegawai.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres**

Menurut Hashibuan (Ulya, 2016) mengemukakan faktor-faktor penyebab stres pada karyawan, antara lain:

- a. Beban berlebih dan berat.
- b. Tekanan dan sikap dari pemimpin yang kurang adil dan masuk akal.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang tidak mencukupi
- d. Konflik antara individu dan pemimpin atau kelompok kerja.
- e. Pemulihan terlalu rendah.
- f. Masalah keluarga seperti anak, istri, ibu mertua dan lain-lain.

Menurut Robbin (Ulya, 2016) penyebab stres ada 3 faktor yaitu:

#### **1. Faktor lingkungan**

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan yaitu;

- a. Perubahan situasi komersial yang menciptakan ketidakpastian ekonomi.  
Ketika ekonomi turun, orang-orang semakin khawatir tentang kesejahteraan mereka
- b. Ketidakpastian politik. Sepasang persoalan politik seperti yang terjadi di Indonesia diungkapkan oleh banyak kalangan yang tidak menyukai keadaan ini. Jenis proyek ini akan menimbulkan masalah bagi masyarakat. Misalnya, penutupan jalan disebabkan oleh tanggung jawab publik atau oleh senjata dan personel yang sudah lama bertugas.

- c. Prestasi teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, hotel juga menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang memaksa karyawan untuk belajar dari awal dan beradaptasi dengannya.
- d. Terorisme merupakan salah satu sumber tekanan lingkungan yang berkembang di abad ke-21, seperti runtuhnya gedung WTC oleh teroris, yang membuat warga Amerika merasa terancam dan tertekan.

## 2. Faktor organisasi

Ada banyak hal dalam organisasi yang bisa menjadi masalah. Tekanan untuk menghindari tidak bekerja atau bekerja sementara, terlalu banyak bekerja, bos yang sulit dan tidak responsif, dan rekan kerja yang kasar. Dari contoh-contoh tersebut, dapat dibagi menjadi beberapa kategori, sebagai berikut:

- a. Persyaratan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan persyaratan atau tekanan untuk menjalankan fungsinya dengan baik dan benar.
- b. Persyaratan untuk pekerjaan yang berkaitan dengan stres dibebankan pada orang tersebut berdasarkan peran spesifiknya dalam organisasi itu. Argumen untuk menetapkan ekspektasi sulit untuk dihubungkan atau diselesaikan. Beban tanggung jawab dapat dilihat ketika karyawan perlu melakukan lebih banyak pekerjaan daripada kemampuan mereka. Ketidakjelasan pekerjaan dapat dilihat sebagai harapan yang tidak jelas pada pekerjaan dan karyawan tidak yakin apa pekerjaan itu.
- c. Tuntutan interpersonal adalah tekanan yang dibuat oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan lemahnya hubungan

individu dapat menjadi perhatian utama, terutama bagi pekerja dengan kebutuhan sosial yang tinggi..

- d. Struktur organisasi, menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat norma dan aturan, serta tempat pengambilan keputusan. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi karyawan merupakan sumber stres yang potensial.

### 3. Faktor individu

Faktor tersebut meliputi kehidupan pribadi karyawan, terutama faktor masalah keluarga, masalah keuangan pribadi dan ciri kepribadian bawaan.

- a. Faktor masalah keluarga.

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa penting untuk hubungan individu dan keluarga. Kesulitan dalam perkawinan, perpisahan, dan membesarkan anak adalah contoh masalah hubungan yang membuat karyawan stres dan menimbulkan stres di tempat kerja.

- b. Masalah ekonomi.

Membuat orang tidak mampu mengelola sumber daya keuangan mereka adalah contoh kesulitan individu yang dapat membuat karyawan stres karena menunda-nunda dalam pekerjaan mereka.

- c. Karakteristik kepribadian bawaan.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi stres adalah keinginan individu. Artinya gejala stres yang terwujud di tempat kerja memengaruhi suasana hati seseorang

### 2.1.3 Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut Lumongga (dalam Sukoco, 2014) jenis stres tersebut dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu : distress dan eustress. Distress merupakan jenis stres negatif yang sifatnya mengganggu individu yang mengalaminya, sedangkan eustress adalah jenis stres yang sifatnya positif atau membangun. Individu yang mengalami stres memiliki beberapa gejala atau gambaran yang dapat diamati secara subjektif maupun objektif.

Stres tidak selalu merugikan dan harus dihindari, kadar stres atau stimulasi dalam jumlah tertentu penting bagi hasil kerja seseorang. Menurut Ernie Tisnawati, (2018:391) mengkategorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

#### 1. *Eustres*

Stres yang memberikan dampak positif diistilahkan dengan *Eustress*. Hasil reaksi tubuh terhadap sumber-sumber stres merupakan *eustress*. Ketika *eustress* (stres yang berdampak baik) dialami seseorang, maka terjadilah peningkatan kinerja. *Eustress* yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan seseorang dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

#### 2. *Distres*

Ketika seseorang mengalami distress (stres yang berdampak buruk), maka mengakibatkan semakin buruknya kinerja, kesehatan dan timbul gangguan hubungan dengan orang lain. *Distres* yaitu hasil dari respon terhadap stres

yang bersifat tidak sehat negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi seseorang dan juga organisasi seperti penyakit *Kardiovaskular* dan ketidakhadiran yang tinggi yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian

Jenis jenis stres menurut Selye (dalam Munandar, 2011) membedakan stres menjadi 2 (dua), yaitu:

1) Distress (stres negatif)

Distress yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian. Distress merupakan jenis stres yang diakibatkan oleh hal-hal yang tidak menyenangkan. Sebagai contoh: pertengkaran, kematian pasangan hidup, dan lain-lain.

2) Eustress (stres positif)

Eustress yaitu stres yang sangat berguna lantaran dapat membuat tubuh menjadi lebih waspada. Eustress membuat tubuh dan pikiran menjadi siap untuk menghadapi banyak tantangan, bahkan bisa tanpa disadari. Tipe stres ini dapat membantu memberi kekuatan dan menentukan keputusan, contohnya menemukan solusi untuk masalah. Eustress merupakan jenis stres yang diakibatkan oleh hal-hal yang menyenangkan. Sebagai contoh: perubahan peran setelah menikah, kelahiran anak pertama, dan lain-lain.

Kita semua memiliki reaksi dan cara berbeda untuk menghadapi situasi yang sama. Apa yang dihadapi seorang karyawan dapat dilihat sebagai tugas yang sulit, tetapi karyawan lain mungkin merasa tertekan. Namun, ada sejumlah kondisi kerja yang seringkali membuat para pekerja stres. Menurut Siagian (Asrani, Margono & Remawan, 2013) terdapat dua kategori penyebab stres, yaitu *stress on the job* dan *stress of the job*:

1. *Stress on the job*

Adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti:

- a. Beban berlebihan.
- b. Konflik antar pribadi
- c. Tekanan atau tekanan waktu.
- d. Frustrasi.
- e. umpan balik tentang pekerjaan yang tidak memadai.

2. *Stress of the job*

Adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dari luar pekerjaannya.

- a. Masalah keuangan
- b. Konflik antara masalah pekerjaan dan masalah rumah tangga
- c. Masalah fisik
- d. Perubahan terjadi di tempat tinggal

Menurut Gitosudarmo (Nurrohmah & Sunuharyo, 2018) menyatakan bahwa ada 3 komponen utama stres, yaitu :

1. Komponen stimulasi termasuk kekuatan yang menyebabkan ketegangan atau stres.
2. Komponen respons mencakup respons fisik, psikologis, atau perilaku terhadap stres.
3. Komponen interaksi stres merupakan interaksi antara faktor stimulus dan faktor respons stres.

Berdasarkan penjelasan sumber stres yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini yang menjadi sub variabel stres kerja adalah *eustres* dan *distres*. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian yaitu, dimana *Eustres* menggunakan indikator pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance*. Sedangkan, *Distres* menggunakan indikator ketidakhadiran yang tinggi, keadaan sakit, dan penurunan kinerja.

#### **2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin “Movere” yang artinya dorongan atau kekuatan pendorong. Motivasi berasal dari akar kata motif yang berarti ketertarikan pada kodrat manusia untuk bertindak atau bergerak dan mengarahkan secara langsung melalui saluran perilaku menuju tujuan. Menurut Rivai, (2011: 837) motivasi merupakan penggerak karyawan untuk melakukan tindakan tertentu ke arah yang positif sesuai kebutuhan dan keinginannya.

Perilaku manusia dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Insentif tersebut dapat berupa wujud tangible dan intangible yang menimbulkan “motif dan motivasi” yang memotivasi orang untuk bekerja (berpindah) guna memenuhi kebutuhan dan melaksanakan

pekerjaan. Dengan demikian, terdapat faktor-faktor yang memotivasi seseorang untuk bertindak atau bertindak. Dari pengertian di atas, motivasi merupakan motor penggerak untuk mencapai tujuan seseorang.

Menurut Pandji (2010) motivasi adalah suatu model menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya masing masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Setiap orang melakukan sesuatu pada dasarnya merka mereka melibatkan motivasi tertentu. Motivasi adalah alasan, dorongan yang hadir dalam diri seseorang, memaksanya melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara hubungan, kebutuhan dan kepuasan yang timbul pada diri orang tersebut.

Menurut Siagian (2012: 102) Motivasi merupakan tenaga penggerak yang menjadikan seorang anggota organisasi keinginan dan keinginan untuk mengerahkan kemampuan berupa pengetahuan dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan pemenuhan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran. Selain itu menurut Arep dan Tanjung (2009: 12) motivasi merupakan faktor yang penting, terdapat berbagai jenis motivasi seseorang untuk bekerja. Ada orang yang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena mempunyai uang yang banyak, walaupun terkadang pekerjaannya tidak benar secara hukum, ada pula yang dilatarbelakangi oleh rasa aman atau selamat, bahkan bekerja dari jarak jauh.

Dari pengertian motivasi kerja yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan tenaga penggerak atau motivasi seseorang untuk bertindak dan bekerja secara aktif sesuai dengan tanggung jawab dan kewajibannya untuk mencapai tujuan. Jadi kami berharap karyawan yang termotivasi benar-benar memahami tujuan dan tindakan mereka, dan kami yakin bahwa tujuan tersebut akan tercapai.

### **2.1.5 Jenis dan Indikator Motivasi Kerja**

Penelitian ini menggunakan dua jenis motivasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai, (2011:850):

#### **1. Motivasi positif**

Pemimpin memotivasi bawahan, membagikan hadiah kepada mereka yang lebih tinggi. Dengan motivasi positif ini maka moral bawahan akan tumbuh, karena orang cenderung menikmati kebaikan. Penilaian pekerjaan untuk pujian atau hadiah dapat menyenangkan perasaan karyawan. Hadiah diberikan kepada karyawan yang melakukan tindakan seperti:

- a. Insentif material: instrumen motivasi yang diberikan dalam bentuk uang atau barang yang memiliki nilai pasar, sehingga dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, seperti: kendaraan, rumah, emas, dll.
- b. Insentif tidak berwujud: asalkan alat motivasi berupa barang atau benda yang tidak memiliki nilai, sehingga hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan spiritual, seperti: medali, sertifikat, bintang jasa, dll.

- c. Kombinasi insentif berwujud dan tidak berwujud: disediakan alat motivasi berupa berwujud (uang dan barang) dan tidak berwujud (medali atau sertifikat). Jadi puaskan kebutuhan ekonomi dan kepuasan atau kebanggaan spiritual.

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kebutuhan material adalah besarnya upah dan pendapatan lain berupa uang, beras, gula, rokok dan lainnya. Sedangkan kebutuhan intangible merupakan kebutuhan yang perlu dipenuhi ketika terpenuhi, namun kebutuhan tersebut dapat menjadi signifikan. Misalnya harga diri, harga diri, keinginan untuk berpartisipasi, dan lain sebagainya.

## 2. Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahan dengan menerapkan sanksi kepada mereka yang pekerjaannya buruk (berprestasi rendah), seperti sanksi disiplin yang dijatuhkan oleh perusahaan atau instansi pemerintah. Sanksi disiplin akan dijatuhkan, seperti:

### a. Peringatan lisan

Hukuman disiplin berupa teguran lisan diumumkan dan disahkan secara lisan oleh pejabat yang berwenang guna menghukum pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jika atasan menegur bawahannya, tetapi tidak secara eksplisit dinyatakan sebagai hukuman disiplin.

b. Peringatan tertulis

Hukuman disiplin berupa teguran tertulis yang diungkapkan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang untuk menghukum karyawan yang melakukan pelanggaran selama bekerja.

c. Pernyataan ketidakpuasan tertulis

Sanksi disiplin berupa pernyataan ketidakpuasan ditetapkan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang untuk menghukum karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Sebagaimana teroi dari jenis dan indikator motivasi kerja yang telah dikemukakan di atas, penulis tidak mengambil seluruh indikator tersebut dikarenakan kesesuaian dengan lokasi penelitian. Sehingga, pada jenis motivasi positif tidak mengambil indikator kombinasi insentif.

#### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

1. Naradhipa dan Azzuhri, (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Di PT. Citra Perdana Kendedes). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 182 orang yang ditentukan melalui metode Slovin. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja (X) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

2. Nanda, (2020) dengan judul Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 45 responden, yang diperoleh dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
3. Imam S, (2015) dengan judul Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Adira Finance Solo. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mendapatkan data Populasi pada penelitian ini adalah pegawai dari PT. Adira Finance Solo dengan jumlah responden 100 orang. Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memberikan pengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun bersama-sama

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Stres pekerja selama bekerja bisa jadi sulit untuk diatasi, dan stres diperburuk ketika mereka tidak dapat menyesuaikan kebutuhan mereka dengan keadaan internal dan eksternal. Menurut Charles D, Spielberger (Ulya, 2016) mengemukakan bahwa stres merupakan keinginan eksternal yang

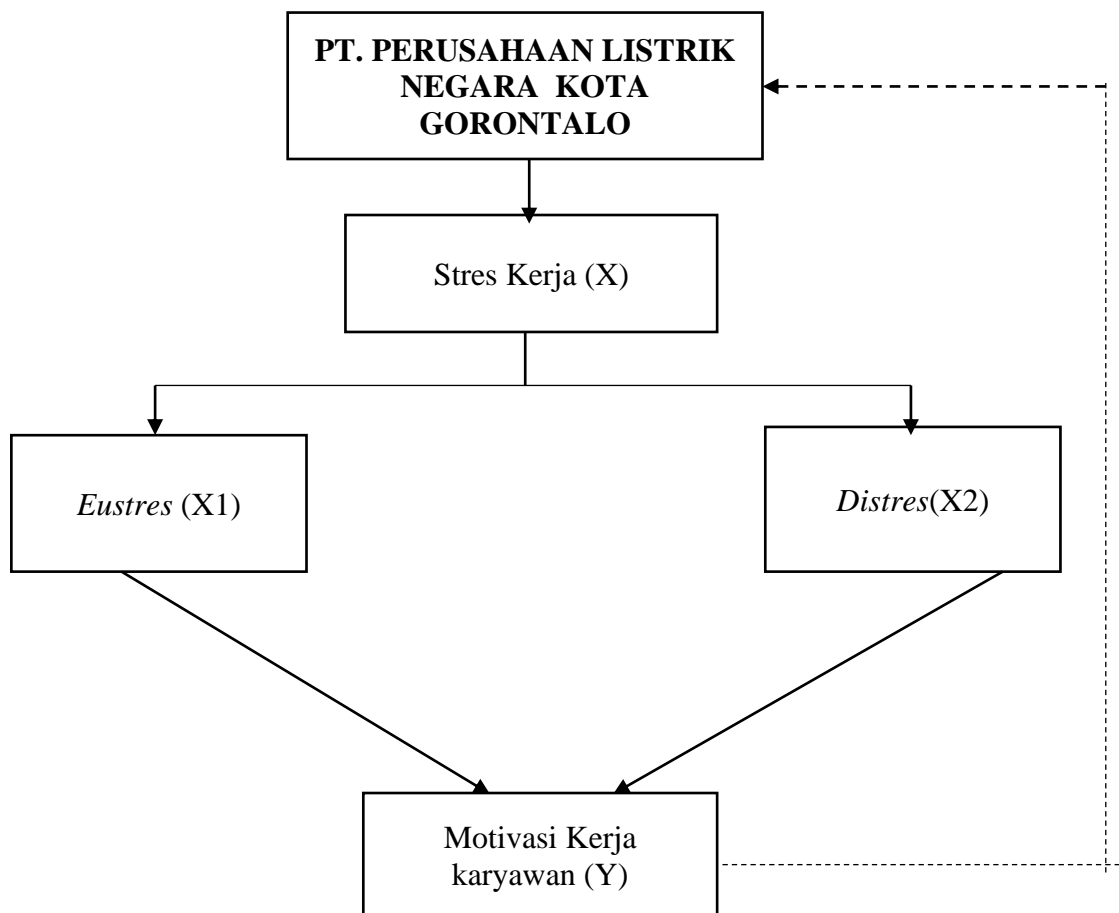
mempengaruhi seseorang, seperti faktor lingkungan atau rangsangan negatif. Stres berarti stres, kecemasan, atau kenyamanan dari luar orang tersebut. Gibson et al (Ulya, 2016) mengemukakan bahwa stres kerja berasal dari berbagai macam perspektif, yaitu stres untuk merangsang, stres untuk merespons, dan stres untuk merespons-stimulus. memperhatikan lingkungan. Pengertian stimuli yang mempersepsikan stres merupakan kekuatan yang sangat memotivasi orang untuk merespon stres. Pendekatan ini melihat bobot sebagai interaksi interaksi antara rangsangan lingkungan dan respons manusia. Pendekatan stimulus-reaksi mengidentifikasi stres menurut penerimaan interaksi antara rangsangan lingkungan dan respons manusia. Respon stres bukanlah stimulus atau respon, tetapi hasil interaksi antara kondisi stimulus alami dan kemauan seseorang untuk merespon.

Perilaku manusia dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Insentif tersebut dapat berupa wujud tangible dan intangible yang menimbulkan “motif dan motivasi” yang memotivasi orang untuk bekerja (berpindah) guna memenuhi kebutuhan dan melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, terdapat faktor-faktor yang memotivasi seseorang untuk bertindak atau bertindak. Dari pengertian di atas, motivasi merupakan motor penggerak untuk mencapai tujuan seseorang.

Menurut Pandji (2010) motivasi adalah suatu model menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya masing masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung

jawab. Setiap orang melakukan sesuatu pada dasarnya merka mereka melibatkan motivasi tertentu.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Hipotesis

1. Stres kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) dan *Distres* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo
2. Stres kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja (X) yang terdiri dari *Distres* (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah stress kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) dan *Distres* (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2010:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kauntitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu stress kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) dan *Distres* (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu motivasi kerja (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Stres Kerja**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
stress kerja (X)	<i>Eustres</i> (X1)	1. Pertumbuhan 2. Fleksibilitas 3. kemampuan adaptasi 4. tingkat <i>performance</i>	Ordinal
	<i>Distres</i> (X2)	1. ketidakhadiran yang tinggi 2. keadaan sakit 3. penurunan kinerja	Ordinal
Sumber : Ernie Tisnawati, (2018:391)			

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi kerja (Y)	Motivasi positif	1. Material insentif 2. Non material insentif	Ordinal
	Motivasi negatif	1. Teguran lisan 2. Teguran tertulis 3. Pernyataan tidak puas secara tertulis	Ordinal
Sumber Variabel Y : Rivai, (2011:850)			

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel stress kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) dan *Distres* (X2) terhadap motivasi kerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skal likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

### 3.2.3 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor PT.PLN Kota Gorontalo sebanyak 59 orang pegawai.

**Tabel 3.4 Populasi Penelitian**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
Manajer	1
Pemasaran	6
Keuangan, SDM dan Administrasi	9
Perencanaan	6
Transaksi Energi Listrik	9
Jaringan	23
K3	3
Pengadaan	2
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>

Sumber: PT. PLN Kota Gorontalo, 2020

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010:62).

Pengambilan sampel hendaknya mewakili karakteristik dari populasi, dimana tergantung dari cara penarikan atau penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2004:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang karyawan yang bekerja pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo, namun dalam penelitian ini pimpinan tidak dimasukkan dalam sebagai sampel.

### **3.2.4 Jenis dan sumber data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan Kantor PT. PLN Kota Gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden dalam hal ini karyawan Kantor PT. PLN Kota Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian, seperti sejarah dan struktur organisasi Kantor PT. PLN Kota Gorontalo.

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

## 1. Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010: 19) yang menyatakan bahwa “Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. ”

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah  $r = 0,3$ ”. Jika korelasi antara butir dengan skor total  $< 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total  $> 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid.

Teknik korelasi dari hasil analisis item menentukan validitas item ini yang merupakan metode yang paling banyak digunakan hingga saat ini. Selain itu, saat menjelaskan koefisien korelasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kriteria (nilai total) dan korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa sifat-sifat ini juga sangat penting. Artinya syarat minimum dianggap valid  $r = 0,3$  ". Jika korelasi antara item dan skor total  $< 0,3$ , maka item alat analisis dianggap tidak valid, selain itu jika sambungan antara item dan skor total  $> 0,3$  maka dianggap valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5 Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

## 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang

dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

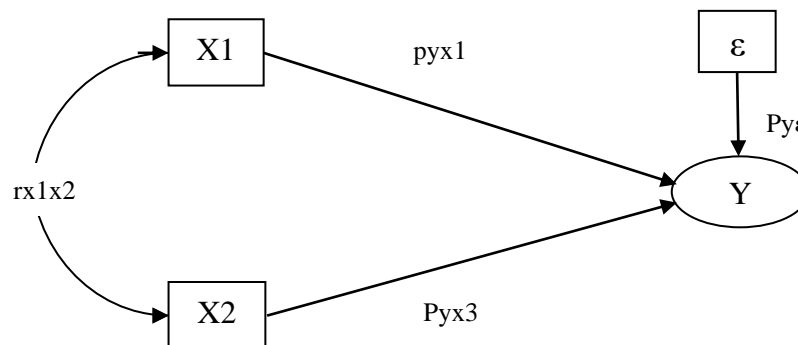
$$Skala (i) = \frac{Z riil (i-1) - Zriil (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh stress kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) dan *Distres* (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



**Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{X1} + PY_{X2} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :

$X1$  : *Eustres*

$X2$  : *Distres*

$Y$  : motivasi kerja

$\epsilon$  : variabel lain yang mempengaruhi  $Y$  tapi tidak diteliti

$r$  : korelasi antar variabel  $X$

$PY$  : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan anlisis jalur (*path analisis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwavariabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh

X1 dan X2 tetapi ada variabel epselon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$ , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1, 2, 3$  dan 4)
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $Py\epsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan SPSS versi 20

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo**

Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke 19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Perusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya. Setelah di proklamirkannya kemerdekaan Indonesia tanggal 17 Agustus 1945. Perusahaan listrik yang dikuasai Jepang, direbut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan pada pemerintahan Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah jawatan listrik dan gas oleh presiden Soekarno. Waktu itu kapasitas pembangkit tenaga listrik hanya sebesar 157,5 MegaWatt .

Tanggal 1 Januari 1961 dibentuk BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk dua perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MegaWatt. Tahun 1972, pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai perusahaan umum listrik negara (PLN). Tahun 1990 melalui pertauran pemerintah

No.17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa ketenagalistrikan. Tahun 1992, pemerintah memberikan kebijakan diatas, pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari perusahaan umum menjadi perusahaan perseroan (Persero).

PT.PLN (Persero) dalam kegiatannya berusaha untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan mengusahakan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku, dengan tujuan untuk mencari keuntungan atau laba berdasarkan peraturan pembangunan guna mendukung program pemerintah. Selain itu, PT.PLN (Persero) juga bertujuan me ingkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata mendorong peningkatan kegiatan ekonomi baik kota maupun pedesaan.

Titik awal perubahannya terjadi pada saat perubahan dari Perum pada tahun 1994 ke Perseroan Terbatas (PT). Setelah itu PT membenahi terus mulai dari organisasi. Organisasi secara skala nasional dirubah yang semuanya dulu harus melalui Direktorat PLN Pusat dirubah menjadi 3 untuk memeperkecil wilayah pelayanan yang terdiri dari wilayah khusus Indonesia Jawa Bali, Inodesia Barat, dan Indonesia Timur. Setelah itu dibagi lagi perwilayah yang ada kantor wilayah yang dipimpin oleh seorang pimpinan wilayah. Pimpinan wilayah ini yang ruang lingkup pengertian kekuasaannya terbatas dalam mengatur sebuah organisasi, maka sekarang dirubah menjadi istilah General Manager. General Manager mempunyai pengertian yang lebih luas lagi dimana diberi kekuasaan penuh untuk mengatur dan mengelola wilayah pelayanan. Selanjutnya diperkecil lagi ke cabang yang dulu namanya kepala cabang yang mempunyai pengertian kepala yang tidak bisa mengatur maka dirubah menjadi Manager Cabang. Secara

structural nama manger cabang dirubah menjadi manager area untuk menyesuaikan dengan perubahan yang ada. Selanjutnya secara structural bagian atau fungsi yang ada juga mengalami perubahan, dari yang terbagi dua bagian yang terdiri dari bagian administrasi dan teknik. Kemudian dirubah lagi menjadi 6 bagian atau fungsi yang terdiri dari bagian pembangkitan, bagian distribusi, bagian transaksi energi listrik, bagian pelayanan dan administrasi, bagian niaga dan bagian keuangan. Terakhir ke 6 bagian ini dirubah sudah menjadi 4 bagian, dengan menghilangkan bagian niaga dan bagian keuangan dan istilah kepala bagian sudah diganti dengan manager yang diberi kekuasaan untuk manage bagiannya itu sendiri.

Kebutuhan kelistrikan di Provinsi Gorontalo dikelola oleh PT.PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Area Gorontalo. Untuk mempermudah penyelenggaraan operasional perusahaan maka dibentuk kantor area yang siap melayani pelanggan sesuai dengan wilayah atau daerah yang telah ditetapkan. PT.PLN (Persero) area Gorontalo yang berada di Provinsi Gorontalo dibentuk berdasarkan SK Direksi yang merupakan unit pelaksana yang dipimpin oleh seseorang manager area yang berada dibawah dan bertanggung jawab pada PT.PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.

#### 4.1.2 Visi Misi, Motto, dan Falsafah PT. PLN Kota Gorontalo

##### 1) Visi Misi

Adapun Visi Misi PT.PLN (Persero) Area Gorontalo adalah sebagai berikut :

##### **Visi PT.PLN (Persero):**

“Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insan ”

##### **Misi PT.PLN (Persero):**

- (1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan , anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- (2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- (3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- (4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

##### 2) Motto PT.PLN

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik

##### 3) Falsafah PT.PLN

PT.PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Miliki Negara (BUMN) di bidang kelistrikan yang melayani masyarakat diseluruh Nusantara, bertekad untuk memberikan pelayanan jasa ketenagalistrikan yang terbaik dan memenuhi standar ketenagalistrikan yang dapat diterima dunia internasional dan mewujudkan hal itu dengan bertumpu pada kapasitas seluruh warganya. Dalam menjalankan bisnisnya, PLN bertekad bekerja dengan semangat untuk selalu menghasilkan produk dan pelayanan yang terbaik serta

memperlakukan pelanggan, mitra usaha, dan pemasok dengan adil tanpa membedakan. Dalam rangka menjaga agar dalam konsistensi dalam penyelenggaraan perusahaan yang baik (Good Corporate Governance<sup>0</sup>, melalui dokumen Pedoman Perilaku PT.PLN (Persero) ini, manajemen PLN bertekad untuk menumbuhkan kembangkan kebiasaan dan tata pergaulan profesional yang baik dan sekaligus mencerminkan jati diri PLN yang dapat kita banggakan Bersama.

Usaha ini juga merupakan perwujudan dari kesungguhan hati karyawan PLN untuk bekerja dan berusaha selaras dengan falsafah, visi, misi, dan tata nilai perusahaan yang sudah disepakati bersama. Semua ini akan dijalankan dengan tetap mengacu pada aspirasi untuk menciptakan nilai yang maksimal bagi bangsa dan negara Indonesia. Manajemen PLN juga bertekad untuk menyelenggarakan perusahaan dengan mengajak seluruh anggota PLN dan semua pihak yang peduli dengan kemajuan perusahaan ini, dapat menjaga perusahaan ini agar tetap berkiprah secara bertanggung jawab. Keterbukaan dan partisipasi ini akan dijalankan dengan prinsip bahwa informasi perusahaan dapat diakses dan diperoleh dengan mudah oleh masyarakat dan semua pihak yang berhak, tanpa mengabaikan prinsip kerahasiaan informasi tersebut. Sebaliknya, manajemen perusahaan juga senantiasa membuka diri bagi semua masukan dan saran dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan.

Dalam mengimplementasikan pedoman ini yang terutama akan lebih di jaga adalah semangat dan itikad yang mendasari dokumen ini selain

menjalankan apa yang tersurat didalamnya. Semua ini dilakukan dalam rangka menjaga peningkatan nilai pemegang saham dan kepercayaan public setara konsisten dan berkelanjutan.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 58 responden pada karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo terdapat data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

#### 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	35	60.3
Perempuan	23	39.7
Jumlah	58	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah responden perempuan. Hal ini dapat diartikan bahwa laki-laki lebih termotivasi bekerja di PT. Perusahaan

Listrik Negara Kota Gorontalo dibanding dengan perempuan. Selain itu, pekerjaan yang lebih banyak ke lapangan atau teknisi memang mengharuskan untuk pekerja laki-laki

## 2. Usia Responden

Usia responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai tingkat umur responden. Adapun karakteristik responden menurut tingkat usia dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	11	19.0
26 - 35 Tahun	19	32.8
36 - 45 Tahun	21	36.2
45 Tahun ke Atas	7	12.0
Jumlah	58	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel 4.2 di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang bekerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo lebih banyak yang berusia 36-45 tahun dan sudah termasuk pada usia yang dewasa dan matang. Hal ini menandakan bahwa usia yang lebih dewasa lebih membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.

## 3. Lama Bekerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 1 Tahun	6	10.3
1 - 2 Tahun	10	17.2
3 - 4 Tahun	18	31.0
5 Tahun Ke atas	24	41.5
Jumlah	58	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahawa karyawan yang bekerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo lebih banyak yang bekerja sampai 5 tahun ke atas. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja yang lama justru membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.

#### 4. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	17	29.3
Diploma	9	15.5
Sarjana	28	48.3
Magister	4	6.9
Jumlah	58	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo lebih banyak yang tingkat pendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

#### 4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Bobot Jumlah skor tertinggi} & : 5 \times 1 \times 58 = 290 \\ \text{Bobot Jumlah skor rendah} & : 1 \times 1 \times 58 = 59 \\ \text{Rentang skala} & : \frac{290-58}{5} = 46,4 \text{ dibulatkan menjadi } 46 \end{aligned}$$

**Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
58 - 104	Sangat Rendah
105 - 151	Rendah
152 - 198	Sedang
199 - 245	Tinggi
246 - 292	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 58 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

##### 1. Eusstres (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel eusstres (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Eusstres (X1)**

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0
2	1	2	1.7	1	2	1.7	3	6	5.2	3	6	5.2
3	28	84	48.3	27	81	46.6	25	75	43.1	25	75	43.1
4	16	64	27.6	18	72	31.0	17	68	29.3	17	68	29.3
5	13	65	22.4	12	60	20.7	13	65	22.4	13	65	22.4
$\Sigma$	58	215	100	58	215	100	58	214	100	58	214	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel *eusstres* (X1) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang stres memberikan dampak yang positif bagi pertumbuhan PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo. Akibat karyawan stres membuat karyawan lebih fleksibel terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang mengalami stres pada pekerjaannya justru membuat karyawan cepat beradaptasi dengan pekerjaan. Stres membuat karyawan memiliki performance yang baik pada pekerjaannya.

## 2. Distres (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel distres (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Distres (X1)**

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	1.7	1	2	1.7	3	6	5.2
3	28	84	48.3	27	81	46.6	25	75	43.1
4	16	64	27.6	18	72	31.0	17	68	29.3
5	13	65	22.4	12	60	20.7	13	65	22.4
$\Sigma$	58	213	100	58	215	100	58	214	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel *distres* (X2) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang keseringan mengalami stres akan berdampak terhadap ketidakhadiran di tempat kerja. Akibat karyawan yang stres yang terlalu lama membuat karyawan mengalami sakit. Karyawan yang terus menerus mengalami stres membuat kenerjanya menurun. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa akibat dari distress pada karyawan membuat penurunan motivasi kerja karyawan.

### 3. Motivasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Motivasi kerja (Y)**

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	5.2	3	6	5.2	3	6	5.2
3	25	75	43.1	25	75	43.1	24	72	41.4
4	18	72	31.0	17	68	29.3	18	72	31.0
5	12	60	20.7	13	65	22.4	13	65	22.4
$\Sigma$	58	213	100	58	214	100	58	215	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
3	26	78	44.8	27	81	46.6
4	19	76	32.8	19	76	32.8
5	13	65	22.4	12	60	21.2
$\Sigma$	58	219	100	58	217	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap motivasi kerja (Y) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan termotivasi karena diberikan material insentif berupa uang, atau barang yang diberikan. Karyawan termotivasi bekerja karena diberikan Non Material Insentif berupa barang atau benda yang tidak ternilai dari tempat kerja, misalnya: medali, piagam, dll. Pimpinan menyampaikan teguran secara lisan kepada Karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Pimpinan menyampaikan teguran tertulis kepada Karyawan yang melakukan pelanggaran saat bekerja. Pimpinan menyampaikan pernyataan

tidak puas kepada Karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik.

#### 4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 58 responden.

##### 1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Eusstres (X1)

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Eusstres (X1)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,937	0,254	Valid	0,931	> 0,6 = reliable
X1-2	0,886	0,254	Valid		
X1-3	0,901	0,254	Valid		
X1-4	0,920	0,254	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel eusstres (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk

seluruh item lebih besar dari  $r_{table}$  (0,254) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,931 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel eusstres adalah valid dan reliable.

## 2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Distres (X2)

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Distres (X2)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,942	0,254	Valid	0,906	> 0,6 = reliable
X2-2	0,911	0,254	Valid		
X2-3	0,903	0,254	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel distres (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{Hitung}$  untuk seluruh item lebih besar dari  $r_{table}$  (0,254) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,906 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel distres adalah valid dan reliable.

## 3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Motivasi kerja (Y)

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi kerja (Y)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,899	0,254	Valid	0,857	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,872	0,254	Valid		
Y1-3	0,908	0,254	Valid		
Y1-4	0,837	0,254	Valid		
Y1-5	0,444	0,254	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

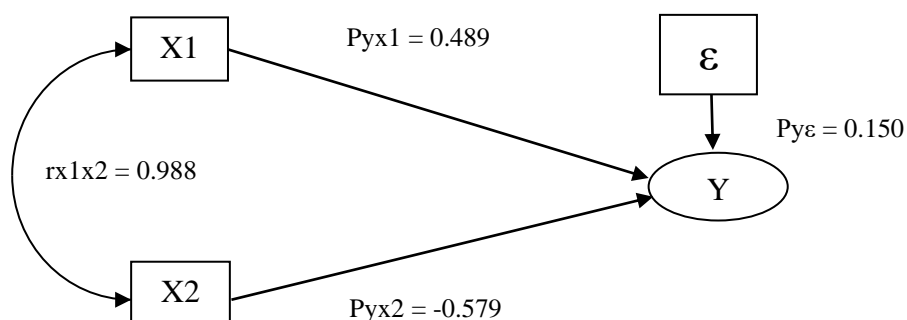
Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item lebih besar dari  $r_{\text{table}}$  (0,245) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,857 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel motivasi kerja adalah valid dan reliable.

#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh eusstres dan distres terhadap motivasi kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.489X_1 - 0.579X_2 + 0.150$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara eusstres (X1) dengan distres (X2) sebesar 0.988 dengan tingkat hubungan sangat kuat atau sangat tinggi (*Tabel 3.2 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh eusstres (X1) terhadap motivasi kerja sebesar 0.489 atau -48,9%, dan distres (X2) dengan nilai sebesar -0.579 atau -57.9%.

Pengaruh simultan eusstres (X1) dan distres (X2) terhadap motivasi kerja sebesar 0,850 atau 85,0%, sedangkan sisanya sebesar 0,150 atau 15,0% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap *Motivasi kerja* (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ( $R^2_{yx1x2x3x4}$ )
		Langsung	Total	
X1	0.489	0.489	48,9%	
X2	-0.579	-0.579	- 57,9%	
E	0.150	0.150	15,0%	
X1 dan X2				0.850 ( 85,0%)

Sumber : Hasil olahan data 2021

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

##### 4.2.5.1 Eusstres (X1) dan Distres (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Motivasi kerja* (Y)

Hasil uji statistik eusstres (X1) dan distres (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dapat di lihat dari Hasil uji  $F_{hitung}$  yang menunjukkan hasil sebesar 155.674 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.160 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $155.674 > 3.160$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig  $< 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa eusstres (X1) dan distres (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesisi yang diajukan diterima.

#### **4.2.5.2 Eusstres (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Y)**

Hasil olahan data diperoleh bahwa eusstres (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.489 atau 48,9% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa eusstres (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

#### **4.2.6 Distres (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Y)**

Hasil olahan data diperoleh bahwa distres (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar -0,579 atau -57,9% dengan nilai sig sebesar 0,017, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,017 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa distres (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **4.3.1 Stres yang terdiri dari Eusstres (X1) dan Distres (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Y) PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo**

Besarnya kontribusi pengaruh stres kerja yang terdiri dari eusstres (X1) dan distres (X2) terhadap motivasi kerja (Y) pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo, dimana bila stres kerja yang terdiri dari eusstres dan distres meningkat maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo.

PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo sebagai salah satu perusahaan yang mendistribusikan listrik ke rumah tangga tentu memiliki pekerjaan yang begitu berat. Sehingga, dengan mudah karyawan mengalami stres kerja. Namun, justru stres yang dialami oleh karyawan dalam bekerja memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan, karena karyawan yang mengalami stres selama ini justru membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Douglas Mc.Gregar dalam Robbins (2007:216) yang dimana karyawan tergolong dari kategori yaitu teori X dan teori Y. Dimana dalam teori X yang dikemukakan bahwa untuk memotivasi karyawan dalam bekerja hendaknya harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Hal ini juga sejalan dengan teori Y, dimana terori tersebut menekankan bahwa rata-rata orang dapat bekerja untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung

jawab. Artinya, bahwa pekerjaan yang dilakukan selama ini oleh karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo memang mengusahakan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Menurut Charles D, Spielberger (Ulya, 2016) Stres pekerja selama bekerja bisa jadi sulit untuk diatasi, dan stres diperburuk ketika mereka tidak dapat menyesuaikan kebutuhan mereka dengan keadaan internal dan eksternal. mengemukakan bahwa stres merupakan keinginan eksternal yang mempengaruhi seseorang, seperti faktor lingkungan atau rangsangan negatif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imam S, (2015), dimana dari hasil analisisnya mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

#### **4.3.2 Stres kerja yang terdiri dari Eusstres (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Y) PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo**

Eusstres (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo, dimana bila eusstres ditingkatkan maka *motivasi kerja* akan meningkat.

Eusstres lebih kepada stres yang dialami karyawan yang memberikan hal yang positif bagi perusahaan. Hasil penelitian tersebut sebagaimana yang terjadi pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota

Gorontalo bahwa karyawan yang mengalami eusstres justru membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan dari karakteristik responden, dimana usia responden yang paling banyak berada pada kategori dewasa yaitu 26 – 45 tahun, usia yang dewasa tentu dapat mengontrol emosi dan beban pekerjaan yang dijalankan dan menganggap bahwa beban yang diberikan tersebut merupakan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsinya di dalam kantor. Selain itu, lama bekerja responden yang banyak yaitu bekerja 5 tahun ke atas, yang artinya lama bekerja karyawan membentuk pengalaman yang banyak dan lebih sering mendapatkan hal-hal yang menantang maupun beban pekerjaan yang banyak, sehingga lebih mudah untuk mengatasi pekerjaan yang diberikan tersebut. Kondisi tersebut, di pertegas dari hasil jawaban responden dari pernyataan yang di berikan dimana, dari keseluruhan pernyataan berada pada kategori tinggi, yang artinya bahwa karyawan dalam bekerja akan lebih termotivasi menyelesaikan pekerjaannya jika ada tekanan yang membuat karyawan stres.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Douglas Mc.Gregar dalam Robbins (2007:216) yang memisahkan dalam 2 kategori karyawan dalam bekerja yang dikenal dengan teori X dan Y. dimana dalam teori X mengatakan bahwa untuk memotivasi karyawan maka harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu, dalam arti diberikan beban pekerjaan yang lebih atau dipaksa untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan dalam teori Y, mengemukakan bahwa karyawan akan

termotivasi bekerja dikarenakan karyawan sudah menganggap pekerjaannya sebagai kegiatan yang alamiah, karyawan selalu berusaha menjalankan tanggung jawabnya, dan karyawan memiliki kemampuan inovatif dalam bekerja.

#### **4.3.3 Stres kerja yang terdiri dari Distres (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Y) PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo**

Distres memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *motivasi kerja* (Y), dimana bila distres dinaikkan maka motivasi kerja karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo akan turun. Dengan kata lain, semakin karyawan mengalami distress maka semakin karyawan tidak termotivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan adanya dampak negatif distress terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan distress merupakan jenis stres yang memberikan dampak negatif bagi karyawan yang tentunya akan berdampak pada rendahnya motivasi kerja karyawan. Sebagaimana dalam indikator yang digunakan yaitu ketidakhadiran, sakit dan penurunan kinerja karyawan merupakan salah satu dampak dari distress yang menyebabkan turunnya motivasi karyawan dalam bekerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan.

Distres lebih kepada stres yang dialami karyawan yang memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Karyawan yang mengalami distress akan menurunkan motivasi kerjanya. Sebagaimana hasil penelitian

menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo juga mengalami namanya distress. Jika melihat karakteristik responden, dimana karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Gorontalo terdiri dari laki-laki dan perempuan, biasanya perempuan cenderung mengalami distress karena selain beban pekerjaan yang harus diselesaikan juga dihadapkan pada kondisi eksternal seperti kondisi keluarga di rumah. Begitupun halnya jika dilihat dari tingkat pendidikan, dimana masih terdapat karyawan yang tingkat pendidikannya SLTA, yang mana merasa sulit mengontrol atau mengimbangi jika mengalami stres dibanding dengan tingkat pendidikan Sarjana. Selain itu, hal ini juga dipertegas dari distribusi jawaban responden, dimana variabel distress berada pada kategori tinggi, yang artinya karyawan yang terus menerus mengalami stres membuat kinerjanya menurun

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hashibuan (Ulya, 2016) mengatakan bahwa salah satu faktor penyebab karyawan mengalami stres adalah masalah keluarga. Faktor lainnya juga dikemukakan oleh Robbins (Ulya, 2016) yang mengatakan bahwa karyawan yang mengalami stres disebabkan oleh faktor organisasi dan faktor individu. Faktor organisasi seperti tuntutan interpersonal dan struktur organisasi. Sedangkan, faktor individu lebih kepada masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian.

Menurut Hasibuan (2013) stres kerja merupakan keadaan stres yang berkaitan dengan emosi, pikiran, dan kesadaran diri. Stres dapat

mengancam kemampuan seseorang untuk bekerja dalam suatu lingkungan kerja, akibatnya karyawan mengalami berbagai stres gejala yang dapat mengganggu aktivitas kerja, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) dan *Distres* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo
2. Stres kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja (X) yang terdiri dari *Distres* (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. PLN Kota Gorontalo agar lebih memperhatikan distres yang dialami oleh karyawan, karena dari hasil pengujian menunjukkan pengaruh yang negatif terhadap motivasi kerja karyawan, dengan cara memberikan libur atau cuti bagi karyawan yang mengalami distress dan menyarankan kepada karyawan untuk kembali mengkonsultasikan kesehatannya.

2. Disarankan PT. PLN Kota Gorontalo agar tetap mempertahankan eusstres, karena dari hasil penelitian menunjukkan eusstres memiliki pengaruh tinggi terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang motivasi kerja dengan meneliti variabel lain seperti pemberian kompensasi dan pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *osf.io*, 1-11.
- Agustina, B., Pratiwi, D., & Hariyani. (2015). Pengaruh Gaji, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi (Studi Kasus Pada PT Telkomsel Cabang Pangkalpinang). *JURNAL ILMIAH Progresif Manajemen Bisnis (JPMB)*, 2(1), 14-27.
- Arep dan Tanjung, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPEC
- Asrani.R, Resmawa, E., & Margono, A. (2013). Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *Jurnal Administrasi Reform*, 1(2), 353-365
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Cetakan ke-11. Depok : Prenadamedia
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Khafidhoh, S. (2015). Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Rea Kaltim Plantations Di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3), 587-599.
- Nanda, W. A. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276-288.
- Naradhipa , H. D., & Azzuhri, M. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Di PT. Citra Perdana Kendedes). 3(2), 1-13.
- Nurrohmah, W. L., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(1), 11-17.
- Pandji, Anoraga. (2010). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pratama, M. R., Musadieg, M. A., & Endang NP, M. G. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(2), 1-6.

- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Sasono, E. (2010). Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 3(2), 305–320
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ulya, B. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 4(1).

## KUISIONER PENELITIAN

### A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

#### 1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

a. Usia :

b. Lama Bekerja :

< 1 Tahun : 5> tahun :

1 – 2 Tahun :

3 – 4 tahun :

c. Tingkat Pendidikan:

SMA/SMK :

Diploma :

Sarjana :

Magister :

#### 2. Petunjuk pengisian kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

**Tabel : Penentuan Skor jawaban kuisisioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

## **B. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER**

### **VARIABEL STRES KERJA**

#### ***EUSSTRES (X1)***

1. Stress memberikan pertumbuhan yang positif bagi perusahaan
  - a. Selalu memberikan pertumbuhan yang positif bagi perusahaan
  - b. Sering memberikan pertumbuhan yang positif bagi perusahaan
  - c. Kadang-kadang memberikan pertumbuhan yang positif bagi perusahaan
  - d. Jarang memberikan pertumbuhan yang positif bagi perusahaan
  - e. Tidak pernah memberikan pertumbuhan yang positif bagi perusahaan
2. Akibat stress dapat membuat karyawan memiliki fleksibilitas terhadap pekerjaan yang dilakukan
  - a. Selalu dapat membuat karyawan memiliki fleksibilitas terhadap pekerjaan yang dilakukan
  - b. Sering dapat membuat karyawan memiliki fleksibilitas terhadap pekerjaan yang dilakukan
  - c. Kadang-kadang dapat membuat karyawan memiliki fleksibilitas terhadap pekerjaan yang dilakukan
  - d. Jarang dapat membuat karyawan memiliki fleksibilitas terhadap pekerjaan yang dilakukan
  - e. Tidak pernah dapat membuat karyawan memiliki fleksibilitas terhadap pekerjaan yang dilakukan
3. Stres dari pekerjaan yang dialami karyawan membuat karyawan cepat beradaptasi dengan pekerjaan
  - a. Selalu membuat karyawan cepat beradaptasi dengan pekerjaan
  - b. Sering membuat karyawan cepat beradaptasi dengan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang membuat karyawan cepat beradaptasi dengan pekerjaan
  - d. Jarang membuat karyawan cepat beradaptasi dengan pekerjaan
  - e. Tidak pernah membuat karyawan cepat beradaptasi dengan pekerjaan
4. Stres membuat karyawan memiliki performance yang baik

- a. Selalu membuat karyawan memiliki performance yang baik
- b. Sering membuat karyawan memiliki performance yang baik
- c. Kadang-kadang membuat karyawan memiliki performance yang baik
- d. Jarang membuat karyawan memiliki performance yang baik
- e. Tidak pernah membuat karyawan memiliki performance yang baik

***DISTRES (X2)***

1. Akibat karyawan Stress berdampak terhadap ketidakhadiran di tempat kerja
  - a. Selalu berdampak terhadap ketidakhadiran di tempat kerja
  - b. Sering berdampak terhadap ketidakhadiran di tempat kerja
  - c. Kadang-kadang berdampak terhadap ketidakhadiran di tempat kerja
  - d. Jarang berdampak terhadap ketidakhadiran di tempat kerja
  - e. Tidak pernah berdampak terhadap ketidakhadiran di tempat kerja
2. Akibat karyawan yang stres membuat karyawan sakit
  - a. Selalu membuat karyawan sakit
  - b. Sering membuat karyawan sakit
  - c. Kadang-kadang membuat karyawan sakit
  - d. Jarang membuat karyawan sakit
  - e. Tidak pernah membuat karyawan sakit
3. stres membuat penurunan kinerja karyawan
  - a. Selalu membuat penurunan kinerja karyawan
  - b. Sering membuat penurunan kinerja karyawan
  - c. Kadang-kadang membuat penurunan kinerja karyawan
  - d. Jarang membuat penurunan kinerja karyawan
  - e. Tidak pernah membuat penurunan kinerja karyawan

### **PERNYATAAN UNTUK VARIABEL MOTIVASI KERJA (Y)**

1. Karyawan termotivasi karena diberikan material insentif berupa uang, barang
  - a. Selalu diberikan material insentif berupa uang, atau barang
  - b. Sering diberikan material insentif berupa uang, atau barang
  - c. Kadang-kadang diberikan material insentif berupa uang, atau barang
  - d. Jarang diberikan material insentif berupa uang, atau barang
  - e. Tidak pernah diberikan material insentif berupa uang, atau barang
2. Karyawan termotivasi bekerja karena diberikan Non Material Insentif berupa barang atau benda yang tidak ternilai dari tempat kerja, misalnya: medali, piagam, dll
  - a. Selalu karena diberikan Non material insentif berupa barang atau benda yang tidak ternilai dari tempat kerja, misalnya: medali, piagam, dll
  - b. Sering karena diberikan Non material insentif berupa barang atau benda yang tidak ternilai dari tempat kerja, misalnya: medali, piagam, dll
  - c. Kadang-kadang karena diberikan Non material insentif berupa barang atau benda yang tidak ternilai dari tempat kerja, misalnya: medali, piagam, dll
  - d. Jarang karena diberikan Non material insentif berupa barang atau benda yang tidak ternilai dari tempat kerja, misalnya: medali, piagam, dll
  - e. Tidak pernah karena diberikan Non material insentif berupa barang atau benda yang tidak ternilai dari tempat kerja, misalnya: medali, piagam, dll
3. Pimpinan menyampaikan teguran secara lisan kepada Karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
  - a. Selalu menyampaikan teguran secara lisan kepada karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik

- b. Sering menyampaikan teguran secara lisan kepada karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
  - c. Kadang-kadang menyampaikan teguran secara lisan kepada karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
  - d. Jarang menyampaikan teguran secara lisan kepada karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
  - e. Tidak pernah menyampaikan teguran secara lisan kepada karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
4. Pimpinan menyampaikan teguran tertulis kepada Karyawan yang melakukan pelanggaran saat bekerja
- a. Selalu menyampaikan teguran tertulis kepada karyawan yang melakukan pelanggaran saat bekerja
  - b. Sering menyampaikan teguran tertulis kepada karyawan yang melakukan pelanggaran saat bekerja
  - c. Kadang-kadang menyampaikan teguran tertulis kepada karyawan yang melakukan pelanggaran saat bekerja
  - d. Jarang menyampaikan teguran tertulis kepada karyawan yang melakukan pelanggaran saat bekerja
  - e. Tidak pernah menyampaikan teguran tertulis kepada karyawan yang melakukan pelanggaran saat bekerja
5. Pimpinan menyampaikan pernyataan tidak puas kepada Karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
- a. Selalu menyampaikan pernyataan tidak puas kepada karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
  - b. Sering menyampaikan pernyataan tidak puas kepada karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
  - c. Kadang-kadang menyampaikan pernyataan tidak puas kepada karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
  - d. Jarang menyampaikan pernyataan tidak puas kepada karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik

- e. Tidak pernah menyampaikan pernyataan tidak puas kepada karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik



### Lampiran 3. Data Ordinal dan Data Interval

#### Data Ordinal Variabel Eusstres (X1)

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
1	5	4	5	5	19
2	4	4	3	4	15
3	4	3	4	4	15
4	3	4	3	3	13
5	3	3	4	3	13
6	4	4	4	4	16
7	3	3	3	3	12
8	3	4	3	4	14
9	4	4	4	3	15
10	4	4	3	4	15
11	3	3	4	4	14
12	4	4	4	3	15
13	3	3	3	4	13
14	4	4	3	4	15
15	5	5	5	5	20
16	3	3	4	3	13
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	3	12
19	4	3	3	4	14
20	3	3	3	3	12
21	3	4	3	3	13
22	3	3	4	4	14
23	4	3	3	3	13
24	3	3	3	3	12
25	5	5	5	5	20
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	3	4	4	4	15
29	3	3	2	2	10
30	4	3	3	4	14
31	2	3	2	2	9
32	3	2	3	3	11
33	3	3	3	2	11
34	3	3	3	3	12

35	4	4	4	4	16
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	4	4	3	3	14
40	3	3	4	4	14
41	4	3	4	4	15
42	3	4	3	3	13
43	3	3	3	3	12
44	5	5	5	5	20
45	3	3	2	3	11
46	5	5	5	5	20
47	5	5	5	5	20
48	3	4	3	3	13
49	3	3	4	4	14
50	5	5	5	5	20
51	5	5	5	5	20
52	4	4	4	3	15
53	3	3	4	3	13
54	5	5	5	5	20
55	5	5	5	5	20
56	4	4	3	4	15
57	4	4	4	3	15
58	3	3	4	3	13

### Data Interval Variabel Eusstres (X1)

#### Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total X1
4.957	3.912	4.585	4.585	18.039
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
3.898	3.912	3.527	3.527	14.863
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	2.452	3.527	12.662
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
2.772	2.772	2.452	3.527	11.522
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
3.898	2.772	2.452	3.527	12.648
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	2.772	2.452	2.452	11.573
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	3.527	3.527	13.738
2.772	2.772	1.000	1.000	7.544
3.898	2.772	2.452	3.527	12.648
1.000	2.772	1.000	1.000	5.772
2.772	1.000	2.452	2.452	8.675
2.772	2.772	2.452	1.000	8.996
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
3.898	3.912	3.527	3.527	14.863
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110

4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	3.912	2.452	2.452	12.713
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	1.000	2.452	8.996
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522

---

### Data Ordinal Variabel Eustres (X2)

No.Res	X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
1	5	4	5	14
2	4	4	3	11
3	4	3	4	11
4	3	4	3	10
5	3	3	4	10
6	4	4	4	12
7	3	3	3	9
8	3	4	3	10
9	4	4	4	12
10	4	4	3	11
11	3	3	4	10
12	4	4	4	12
13	3	3	3	9
14	4	4	3	11
15	5	5	5	15
16	3	3	4	10
17	3	3	3	9
18	3	3	3	9
19	4	3	3	10
20	3	3	3	9
21	3	4	3	10
22	3	3	4	10
23	4	3	3	10
24	3	3	3	9
25	5	5	5	15
26	3	3	3	9
27	3	3	3	9
28	3	4	4	11
29	3	3	2	8
30	4	3	3	10
31	2	3	2	7
32	3	2	3	8
33	3	3	3	9
34	3	3	3	9
35	4	4	4	12
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	4	4	3	11
40	3	3	4	10
41	4	3	4	11

42	3	4	3	10
43	3	3	3	9
44	5	5	5	15
45	3	3	2	8
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	3	4	3	10
49	3	3	4	10
50	5	5	5	15
51	5	5	5	15
52	4	4	4	12
53	3	3	4	10
54	5	5	5	15
55	5	5	5	15
56	4	4	3	11
57	4	4	4	12
58	3	3	4	10

### Data Interval Variabel Eustres (X2)

#### Succesive Interval

<b>x2.1</b>	<b>x2.2</b>	<b>x2.3</b>	<b>Total x2</b>
4.957	3.939	4.559	13.455
3.898	3.939	2.435	10.272
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	2.435	9.146
3.898	3.939	3.499	11.335
3.898	3.939	2.435	10.272
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	3.939	2.435	10.272
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	3.499	9.077
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	2.806	2.435	9.139
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	2.806	2.435	9.139
2.772	2.806	2.435	8.013
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	3.499	10.210
2.772	2.806	1.000	6.578
3.898	2.806	2.435	9.139
1.000	2.806	1.000	4.806
2.772	1.000	2.435	6.207
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	3.939	3.499	11.335
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	2.435	10.272
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	2.806	3.499	10.203

2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	2.435	8.013
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	1.000	6.578
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	3.499	9.077
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	2.435	10.272
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	3.499	9.077

---

**Data Ordinal Variabel Motivasi Kerja (Y)**

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
1	4	5	4	5	3	21
2	3	4	3	3	4	17
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	4	4	17
5	4	3	4	4	3	18
6	4	4	3	3	3	17
7	3	3	3	3	3	15
8	3	4	3	3	4	17
9	4	3	4	4	3	18
10	3	4	3	3	3	16
11	4	4	4	3	4	19
12	4	3	4	4	3	18
13	3	4	3	3	3	16
14	3	4	4	3	5	19
15	5	5	5	5	3	23
16	4	3	3	3	4	17
17	3	3	3	4	3	16
18	3	3	3	3	3	15
19	3	4	4	3	4	18
20	3	3	3	4	4	17
21	3	3	3	4	4	17
22	4	4	3	4	3	18
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	4	3	5	18
25	5	5	5	5	3	23
26	3	3	2	3	4	15
27	3	3	4	4	4	18
28	4	4	4	4	3	19
29	2	2	3	3	3	13
30	3	4	3	3	3	16
31	2	2	2	3	3	12
32	3	3	3	3	3	15
33	3	2	2	3	3	13
34	3	3	4	3	4	17
35	4	4	5	4	5	22
36	5	5	5	5	5	25

37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	4	24
39	3	3	4	4	3	17
40	4	4	4	3	4	19
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	3	4	3	16
43	3	3	3	3	5	17
44	5	5	5	5	4	24
45	2	3	3	4	5	17
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	3	23
48	3	3	3	3	4	16
49	4	4	3	4	5	20
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	4	24
52	4	3	4	4	3	18
53	4	3	3	3	5	18
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	3	23
56	3	4	3	3	3	16
57	4	3	4	3	4	18
58	4	3	4	4	3	18

### Data Interval Variabel Motivasi Kerja (Y)

#### Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total Y
3.541	4.611	3.486	3.203	1.000	15.842
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
3.541	3.528	2.419	1.000	1.000	11.488
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	13.759
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
2.452	3.528	3.486	1.000	3.274	13.739
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
3.541	2.435	2.419	1.000	2.204	11.599
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	3.486	1.000	2.204	12.669
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
3.541	3.528	2.419	2.155	1.000	12.643
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	2.435	3.486	1.000	3.274	12.646
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	2.435	1.000	1.000	2.204	9.091
2.452	2.435	3.486	2.155	2.204	12.731
3.541	3.528	3.486	2.155	1.000	13.710
1.000	1.000	2.419	1.000	1.000	6.419
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	1.000	1.000	1.000	1.000	6.452
2.452	2.435	3.486	1.000	2.204	11.577
3.541	3.528	4.559	2.155	3.274	17.056
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258

4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
2.452	2.435	3.486	2.155	1.000	11.527
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	13.759
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	3.274	11.579
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
1.000	2.435	2.419	2.155	3.274	11.282
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	2.435	2.419	1.000	2.204	10.510
3.541	3.528	2.419	2.155	3.274	14.916
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
3.541	2.435	2.419	1.000	3.274	12.669
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	2.435	3.486	1.000	2.204	12.666
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617

---

#### Lampiran 4. Deskriptif Variabel Penelitian

##### Variabel Eusstres (X1)

###### X1\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	28	48.3	48.3	50.0
	4.00	16	27.6	27.6	77.6
	5.00	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

###### X1\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	27	46.6	46.6	48.3
	4.00	18	31.0	31.0	79.3
	5.00	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

###### X1\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.2	5.2	5.2
	3.00	25	43.1	43.1	48.3
	4.00	17	29.3	29.3	77.6
	5.00	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

###### X1\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.2	5.2	5.2
	3.00	25	43.1	43.1	48.3
	4.00	17	29.3	29.3	77.6
	5.00	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**Variabel Eustres (X2)****X2\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	28	48.3	48.3	50.0
	4.00	16	27.6	27.6	77.6
	5.00	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**X2\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	27	46.6	46.6	48.3
	4.00	18	31.0	31.0	79.3
	5.00	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**X2\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.2	5.2	5.2
	3.00	25	43.1	43.1	48.3
	4.00	17	29.3	29.3	77.6
	5.00	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

### Variabel Motivasi Kerja (Y)

Y1\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.2	5.2	5.2
	3.00	25	43.1	43.1	48.3
	4.00	18	31.0	31.0	79.3
	5.00	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y1\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.2	5.2	5.2
	3.00	25	43.1	43.1	48.3
	4.00	17	29.3	29.3	77.6
	5.00	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y1\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.2	5.2	5.2
	3.00	24	41.4	41.4	46.6
	4.00	18	31.0	31.0	77.6
	5.00	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y1\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	44.8	44.8	44.8
	4.00	19	32.8	32.8	77.6
	5.00	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y1\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	46.6	46.6	46.6
	4.00	19	32.8	32.8	79.3
	5.00	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

## Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Eusstres (X1)

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations				
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	TOTAL_X 1
X1_1	Pearson Correlation	1	.821**	.776**	.824**	.937**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58
X1_2	Pearson Correlation	.821**	1	.699**	.723**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58
X1_3	Pearson Correlation	.776**	.699**	1	.797**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58
X1_4	Pearson Correlation	.824**	.723**	.797**	1	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58
TOTAL_X 1	Pearson Correlation	.937**	.886**	.901**	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Case s	Valid	58	100.0
	Excluded a	0	.0
	Total	58	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	4

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Eustres (X2)

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

**Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.821**	.776**	.942**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58
X2_2	Pearson Correlation	.821**	1	.699**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58
X2_3	Pearson Correlation	.776**	.699**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.942**	.911**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Case s	Valid	58	100.0
	Excluded a	0	.0
	Total	58	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	3

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Total_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

		Correlations					
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.782**	.817**	.757**	.183	.899**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.170	.000
	N	58	58	58	58	58	58
Y1_2	Pearson Correlation	.782**	1	.740**	.674**	.237	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.074	.000
	N	58	58	58	58	58	58
Y1_3	Pearson Correlation	.817**	.740**	1	.757**	.270*	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.041	.000
	N	58	58	58	58	58	58
Y1_4	Pearson Correlation	.757**	.674**	.757**	1	.130	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.330	.000
	N	58	58	58	58	58	58
Y1_5	Pearson Correlation	.183	.237	.270*	.130	1	.444**
	Sig. (2-tailed)	.170	.074	.041	.330		.000
	N	58	58	58	58	58	58
Total_Y	Pearson Correlation	.899**	.872**	.908**	.837**	.444**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Case s	Valid	58	100.0
	Excluded a	0	.0
	Total	58	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	5

## Lampiran 6. Uji Hipotesis

### Uji Korelasi Antar Variabel

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

Correlations		X1	X2
X1	Pearson		
	Correlation	1	.988**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
X2	Pearson		
	Correlation	.988**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

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

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 <sup>a</sup>	.850	.844	1.48038

a. Predictors: (Constant), X2, X1

/

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	682.330	2	341.165	155.674	.000 <sup>b</sup>
	Residual	120.534	55	2.192		
	Total	802.864	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.234	.804		.291	.773
X1	.607	.370	.489	4.342	.000
X2	-.838	.497	-.579	-1.686	.017

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

### R-Tabel

**Tabel r untuk df = 51 - 100**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;  
E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 3071/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. PLN (Persero) Kota Gorontalo

di,-

Kota Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Fathan Moh A. Napu

NIM : E2117066

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PT. PLN (PERSERO) KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) KOTA  
GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 25 Januari 2021



*Zulham, Ph.D*  
NIDN 0911108104

+



## SURAT REKOMENDASI

Nomor : /STH.00.01/C15010000/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rully Sofyan Malie  
NIPEG : 6890076E  
Jabatan : Manager Bagian SDM dan Adm PT PLN (Persero) UP3 Gorontalo

Memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : Fathan Mohamad A. Napu  
NIM : E2117066  
Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Bahwa Mahasiswa tersebut di atas telah selesai melaksanakan Penelitian yang dilaksanakan pada tanggal 28 September 2020 sampai dengan 08 April 2021 di PT PLN (Persero) UP3 Gorontalo, dengan judul pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja Karyawan/Karyawati pada PT PLN (Persero) Kota Gorontalo.

Demikian Surat Rekomendasi ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 07 Juni 2021  
Manager Bagian SDM & ADM

RULLY SOFYAN MALIE



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS ICHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0742/UNISAN-G/S-BP/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : FATHAN MOHAMAD A. NAPU  
NIM : E2117066  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT perusahaan listrik negara kota Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 30%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 10 Juli 2021

Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

7/8/2021 FATHAN MOH A. NAPU.docx - E2117066

**turnitin**

TURNITIN FATHAN MOH A. NAPU E2117066.docx  
Jul 8, 2021  
10548 words / 67805 characters

E2117066  
FATHAN MOH A. NAPU.docx

Sources Overview

**30%**  
OVERALL SIMILARITY

Source	Similarity
1. LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	5%
2. agung-aka.blogspot.com INTERNET	2%
3. e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id INTERNET	2%
4. jurnal.umgo.ac.id INTERNET	2%
5. jtebr.unisan.ac.id INTERNET	2%
6. johannessimatupang.wordpress.com INTERNET	2%
7. repository.usu.ac.id INTERNET	1%
8. es.scribd.com INTERNET	<1%
9. eprints.ums.ac.id INTERNET	<1%
10. download.garuda.ristekdikti.go.id INTERNET	<1%
11. jurnal.unigo.ac.id INTERNET	<1%
12. id.123dok.com INTERNET	<1%
13. LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17 SUBMITTED WORKS	<1%
14. text-id.123dok.com INTERNET	<1%
15. garuda.ristekbrin.go.id INTERNET	<1%
16. eprints.mercubuana-yogya.ac.id INTERNET	<1%

<https://idikti9-consortium1.turnitin.com/view/reports/details?id=252118254128/print?locale=en>

1/70

7/5/2021	FATHAN MOH A. NAPU.docx - E2117066	
17	jimfeb.ub.ac.id INTERNET	<1%
18	didisupriadi73.wordpress.com INTERNET	<1%
19	www.scribd.com INTERNET	<1%
20	docalide.us INTERNET	<1%
21	repository.unpas.ac.id INTERNET	<1%
22	sofyanida.blogspot.com INTERNET	<1%
23	core.ac.uk INTERNET	<1%
24	jurnal.stiekma.ac.id INTERNET	<1%
25	mayaichigo.blogspot.com INTERNET	<1%
26	adoc.pub INTERNET	<1%
27	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 SUBMITTED WORKS	<1%
28	repository.lpb.ac.id INTERNET	<1%
29	eprintalib.ummgl.ac.id INTERNET	<1%
30	ionsuit.unismuhluwu.ac.id INTERNET	<1%
31	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id INTERNET	<1%
32	repository.wima.ac.id INTERNET	<1%
33	digilibadmin.unismuh.ac.id INTERNET	<1%
34	jurnal.una.ac.id INTERNET	<1%
35	repository.iainbengkulu.ac.id INTERNET	<1%
36	repository.upi.edu INTERNET	<1%
37	123dok.com INTERNET	<1%
38	edukeun.blogspot.com INTERNET	<1%
39	slinta3.ristekdikti.go.id INTERNET	<1%
40	www.pustaka.ut.ac.id INTERNET	<1%
<a href="https://dikti9-consortium1.turnitin.com/viewrepositoryitems/old252118254123/print/localmen">https://dikti9-consortium1.turnitin.com/viewrepositoryitems/old252118254123/print/localmen</a>		2/70

### ABSTRACT

**FATHAN MOHAMAD A. NAPU. E2117066. THE EFFECT OF WORK STRESS ON THE EMPLOYEE MOTIVATION AT PT. GORONTALO CITY STATE ELECTRICITY COMPANY**

*This study aims to find out to what extent the effect of the work stress (X) consisting of Eustress (X1) and Distress (X2) on the employee motivation (Y) at the office of PT. Gorontalo City State Electricity Company. The primary data collection is through a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analytical method used is path analysis. The result of the study indicates that the first test shows that the work stress (X) which consists of Eustress (X1) and Distress (X2) simultaneously has a positive and significant effect on the employee motivation (Y) at the PT. Gorontalo City State Electricity Company, namely 0.850 or 85.0%. The second hypothesis shows that Eustress (X1) partially has a positive and significant effect on the employee motivation (Y) at the PT. Gorontalo City State Electricity Company, namely 0.489 or 48.9%. The third test indicates that the Distress (X2) partially has a negative and significant effect on the employee motivation (Y) at the PT. Gorontalo City State Electricity Company, namely -0.579 or -57.9%.*

**Keywords:** work stress, eustress, distress, work motivation



## ABSTRAK

### FATHAN MOHAMAD A. NAPU. E21.17.066. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Stres kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) dan *Distres* (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Stres kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) dan *Distres* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo yaitu sebesar 0,850 atau 85,0%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Stres kerja (X) yang terdiri dari *Eustres* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo yakni sebesar 0,489 atau 48,9%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Stres kerja (X) yang terdiri dari *Distres* (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN Kota Gorontalo yakni sebesar -0,579 atau -57,9%.

Kata kunci: stres kerja, *eustres*, *distres*, motivasi kerja



## CURRICULUM VITAE



### 1. Identitas Pribadi

Nama	: Fathan Mohamad A. Napu
NIM	: E2117066
Tempat/Tgl Lahir	: Tilamuta, 02 Juli 1999
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Angkatan	: 2017
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Agama	: Islam
Alamat	: Desa Karya Baru, Kec. Asparaga, Kab. Gorontalo

### 2. Riwayat Pendidikan

1. Bersekolah di SDN 2 SATAP Asparaga pada tahun 2005
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang menengah pertama di SMP Negeri 2 SATAP Asparaga pada tahun 2011
3. Selanjutnya melanjutkan belajar di SMK Negeri 1 Boalemo pada tahun 2014
4. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen pada tahun 2017