

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD CEMPAKA
LIMA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir dan
Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH:

**ILHAM MUHARRIS
NPM : 1902120303**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ILHAM MUHARRIS
NPM : 1902120303

Dengan judul:

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD CEMPAKA LIMA

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM
NIK: 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIDN : 19590107 199201 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ILHAM MUHARRIS

NPM : 1902120303

Dengan judul:

**PENGARUS STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD CEMPAKA LIMA BANDA
ACEH**

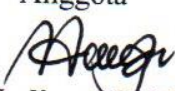
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 07 Februari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

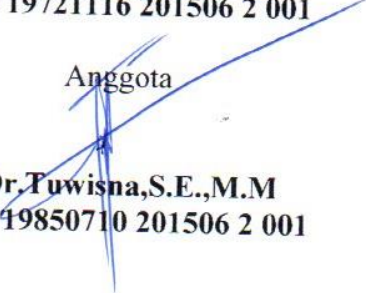
Anggota


Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK: 19590107 199201 2 001

Sekretaris


Dr. Febyolla Presilawati
NIK: 19721116 201506 2 001

Anggota


Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen




SURYANI MURAD, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 22 Februari 2024

Yang Menyatakan,



ILHAM MUHARRIS

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **ILHAM MUHARRIS**
NPM : 1902120303
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD CEMPAKA LIMA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 22 Februari 2024

Banda Aceh, 22 Februari 2024
Yang Menyatakan,



ILHAM MUHARRIS

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rsud Cempaka Lima Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM selaku pembimbing pertama penulis.
5. Hj. Nadiya, SE, M.Si selaku pembimbing kedua penulis.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada Jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan pelayanan dan informasi kepada penulis.
7. Teman-teman seangkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABTSRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	6
2.1. Landasan Teori	6
2.1.1. Kepuasan Kerja	6
2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	6
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	8
2.1.1.3. Indikator Kepuasan Kerja	9
2.1.2. Stres Kerja.....	10
2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja	10
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	11
2.1.2.3. Indikator Stres Kerja.....	13
2.1.3. Motivasi	14
2.1.3.1. Pengertian Motivasi	14
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi... ..	15
2.1.3.3. Indikator Motivasi	17
2.2. Penelitian Sebelumnya	18
2.3. Kerangka Pemikiran.....	22
2.4. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1. Desain Penelitian	26
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	26
3.1.2. Jenis Penelitian	26
3.1.3. Horizon Waktu	26
3.1.4. Unit Analisis	27
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel.....	28
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.4. Definisi Operasional Variabel	29
3.5. Teknik Analisis Data	31
3.6. Pengujian Data	31
3.6.1. Pengujian Validitas.....	32

3.6.2. Pengujian Reliabilitas	32
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.7. Pengujian Hipotesis	34
3.7.1. Uji t	34
3.7.2. Uji F	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
4.2. Karakteristik Responden	37
4.3. Hasil Pengujian Data	41
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	41
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	42
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik	43
4.3.2.1. Normalitas	43
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	45
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	46
4.4. Analisis Deskriptif.....	47
4.4.1 Variabel Kepuasan Perawat.....	47
4.4.2 Variabel Stres Kerja.....	49
4.4.3 Variabel Motivasi Kerja	50
4.5. Pembahasan	51
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	54
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	55
4.5.4 Implikasi Penelitian	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	27
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	28
Tabel 3.3 Jabatan Perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.....	29
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.4 Skala Pengukuran.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	39
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	40
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Kepuasan Perawat	48
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Stres Kerja.....	49
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	51
Tabel 4.13 Pengaruh variabel bebas terhadap Kepuasan Perawat	51
Tabel 4.14 Model Sammary	53
Tabel 4.15 Annova	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	44
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner	62
Lampiran 2. Data Kuisisioner	65
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....	67
Lampiran 4. Persentase Kepuasan Perawat.....	68
Lampiran 5. Persentase Stres Kerja	69
Lampiran 6. Persentase Motivasi Kerja	70
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kepuasan Perawat	72
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Stres Kerja	73
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Motivasi Kerja	74
Lampiran 10. Regression	75

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD CEMPAKA
LIMA BANDA ACEH**

**ILHAM MUHARRIS
1902120303**

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM

Pembimbing II : Hj. Nadiya, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 100 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Stres Kerja negatif dan signifikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh. Implikasi dalam penelitian ini yaitu stres kerja pegawai mampu meningkatkan kepuasan perawat, hal ini stres kerja yang dialami oleh perawat termasuk rendah sehingga perawat merasa puas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya semakin rendah stres kerja pegawai maka semakin meningkat kinerjanya. Kemudian motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan perawat, hal ini dapat dilihat dari dorongan kerja perawat terhadap pekerjaan, kemudian perawat memiliki kemauan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan perawat tidak pernah mengeluh dengan beban yang diberikan kepadanya karena memiliki motivasi kerja yang baik.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Perawat*

*THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND WORK MOTIVATION ON JOB
SATISFACTION OF CEMPAKA HOSPITAL NURSES
FIVE BANDS OF ACEH*

ILHAM MUHARRIS
1902120303

Supervisor I : Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM
Supervisor II: Hj. Nadiya, SE, M.Si

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of work stress and work motivation on nurse satisfaction at Cempaka Lima Regional Hospital, Banda Aceh. The object of this research is Job Stress and Work Motivation on Nurse Satisfaction at Cempaka Lima Regional Hospital, Banda Aceh. The total sample for this research was 100 respondents. Research data was collected through questionnaires and documentation studies. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis, the F test and t test were intended to determine simultaneously and partially the influence of the independent variable on the dependent variable at a confidence level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of research based on simultaneous tests show that the variables Job Stress and Work Motivation have a significant effect on Nurse Satisfaction at Cempaka Lima Regional Hospital, Banda Aceh. Meanwhile, partially the Job Stress variable has a negative and significant effect on Nurse Satisfaction at Cempaka Lima Regional Hospital, Banda Aceh. Work Motivation has a positive and significant effect on Nurse Satisfaction at Cempaka Lima Regional Hospital, Banda Aceh. The implication of this research is that employee work stress can increase nurse satisfaction. This means that the work stress experienced by nurses is low so that nurses feel satisfied in completing a job. This means that the lower the employee's work stress, the more their performance will increase. Then work motivation is able to increase nurse satisfaction, this can be seen from the nurse's encouragement of work, then nurses have a good work will in completing tasks on time and nurses never complain about the burden given to them because they have good work motivation.

Keywords: Job Stress, Work Motivation and Nurse Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan komponen dari organisasi yang mempunyai arti yang sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu organisasi, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap organisasi, tetapi apabila pelaku dan pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia.

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri perawat. Perawat yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Perawat yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan perawat yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi perawat mengenai seberapa baik pekerjaan perawat menyediakan hal yang dipandang penting. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk perawat maupun untuk perusahaan, bagi perawat diteliti

tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Stres dalam pekerjaan melambangkan adanya perasaan tertekan dalam pekerjaan yang membuat seorang perawat merasakan bahwa bekerja di perusahaan merupakan suatu tekanan yang berat bagi perawat. Stres kerja yang timbul dalam pekerjaan memberikan implikasi bahwa adanya beban kerja berlebih yang ditimpakan pada diri seorang perawat sehingga perawat tersebut merasakan bahwa saat ini dirinya sudah bekerja di luar kapasitasnya. Ketika perawat merasakan bahwa dirinya telah bekerja di luar kemampuannya dan tidak sanggup lagi untuk menerima beban kerja tambahan maka ketika perawat tersebut diberikan pekerjaan yang semakin banyak, kinerja perawat akan menjadi kurang efektif dan mengalami penurunan.

Motivasi kerja merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mau melakukan kegiatan-kegiatan organisasi secara suka rela. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi agar kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Untuk itu Setiap pimpinan selalu berusaha memberikan motivasi kepada para bawahannya walaupun pada kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Berdasarkan hasil survey awal dengan 15 perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh pada tanggal 14-16 November 2023 bahwa tuntutan pekerjaan yang

berat dan beban kerja yang tinggi dapat mengurangi motivasi perawat untuk bekerja dengan baik. Kemudian kurangnya penghargaan berdampak pada kepuasan kerja perawat ketika perawat tidak mendapatkan penghargaan atau pengakuan yang layak atas kerja keras dan prestasinya, motivasi kerja dapat menurun. Selain itu kurangnya dukungan dan supervisi dari atasan atau rekan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat. Jika perawat merasa bahwa tidak ada kesempatan untuk mengembangkan karirnya, motivasi kerja mereka dapat menurun. Konflik antar rekan kerja yang kurang harmonis dapat menurunkan motivasi kerja perawat dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Stres kerja perawat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari pribadi perawat, sedangkan faktor eksternal (faktor lingkungan dan organisasi) terdiri dari konflik peran dan juga dukungan sosial, yaitu hubungan dengan rekan kerja atau dengan atasan. Penyebab utama stres di kalangan perawat di tempat kerja termasuk shift kerja, jam kerja yang panjang, kurangnya kontrol dan kondisi kerja yang tidak menguntungkan sehingga hal ini berdampak pada kepuasan kerja perawat. . Stres kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental perawat, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh**”

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.
3. Bagaimanakah pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam kecerdasan intelektual, stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
2. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Manajemen Perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh dalam meningkatkan Kepuasan kerja.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja, dan sebagainya”. Seorang dengan tingkat Kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Hartatik, 2018:225). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Pengertian yang menyatakan Kepuasan kerja (Wijono, 2018:97).

Pada dasarnya Kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Dewi, 2019:19).

Kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or her job”* (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya) (Mangkunegara, 2019:118).

Kepuasan kerja (Kepuasan kerja) adalah keadaan emosional yang menyenangkan

atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka” Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas (Handoko, 2018:193).

Kepuasan kerja *is the favorableness or unfavorableness with employees view their work* (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja) (Mangkunegara, 2019:117). Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan sebagai hasil pengetahuan dan penilaian pegawai terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan mengarahkan pegawai pada tingkah laku tertentu (Mariyanti, 2018:40). Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Presilawati dan Shalah, 2023:12).

Berdasarkan pemikiran tersebut, berarti Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu, maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam *leader member exchange* (LMX) suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai sangat banyak. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan Kepuasan kerja kepada pegawai tergantung kepada pribadi masing-masing pegawai. Ada pegawai yang merasa puas dan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan sedikitnya keluhan, hubungan pegawai dan perusahaan yang lebih harmonis, mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja, disamping itu

pengalaman individu ditempat kerjanya akan mewarnai sikapnya diluar lingkungan pekerjaan dan kebahagiaannya secara umum (As'ad, 2018:104).

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut Badriyah (2019:241) meliputi antara lain:

1. Situasi dan kondisi pekerjaan
Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjaanya, serta imbalan atau gaji yang didapat.
2. Sistem imbalan
Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi.
3. Penyelia dan komunikasi
Pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.
4. Pekerjaan
Pekerja akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (Mangkunegara, 2019:114):

- a. Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja
Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria, maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- c. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan Manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- e. Pengawasan (*Supervisi*)
Bagi pegawai, *supervisor* dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. *Supervisi* yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

- f. Faktor interistik dari pekerjaan
Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja
Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antara pegawai dan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas dalam kerja.
- j. Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Indikator untuk mengukur Kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Dewi, 2019:19):

- 1) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
Dimana suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.
- 2) *Pay* (gaji)
Gaji/upah merupakan suatu balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk financial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.
- 3) *Promotion Opportunity* (kesempatan promosi)
Kesempatan promosi merupakan peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki. Kesempatan promosi memiliki berbagai pengaruh terhadap kepuasan kerja, ini dikarenakan promosi memiliki bentuk-bentuk yang berbeda, didampingi dengan imbalan-imbalan yang mendampinginya.

4) *Supervision* (atasan)

Supervisor merupakan hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa adanya pengawasan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya.

5) *Co-worker* (rekan kerja)

Pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu pegawai.

6) *Working condition* (kondisi kerja)

Kondisi kerja yang memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (bersih dan memiliki lingkungan yang menarik), maka para pegawai akan menemukan bahwa sangat mudah untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi kondisi kerja yang buruk (panas, lingkungan yang berisik) maka para pegawai akan merasakan sangat sulit untuk melakukan pekerjaannya.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja (Mariyanti, 2018:43) adalah sebagai berikut

1. *Ability Utilization*, adalah kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
2. *Achievement*, adalah prestasi yang dicapai selama bekerja.
3. *Activity*, adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja.
4. *Advancement*, adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
5. *Authority*, adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Pada umumnya orang menganggap bahwa Stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Stres yang merupakan kekuatan yang positif dimana Stres kadangkala dapat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi (Munandar, 2018:374).

Stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan

negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan (Fardah & Ayuningtias, 2020:4).

Stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain-sebagainya (Astianto, 2019:4).

Definisi Stres kerja adalah “Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya (Handoko, 2018:200). Stres yang terlalu besar dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, dan bagi seseorang karyawan dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres dapat diakibatkan oleh salah satu stresor atau kombinasi stresor.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan Stres di pekerjaan berdasarkan (Munandar, 2018:381) “yaitu:

1. Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan
Faktor intrinsik ini meliputi:
 - a) Tuntutan fisik

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit Stres (Stresor)

b) Tuntutan Tugas

Penelitian menunjukkan bahwa kerja shift/kerja malam merupakan sumber utama dari Stres bagi para pekerja pabrik yang berpengaruh secara emosional dan biologis.

c) Peran Individu Dalam Organisasi

Konflik peran (*role conflict*) timbul jika karyawan mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggungjawab yang dimiliki.

d) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit Stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

e) Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan yang baik antaranggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

f) Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para karyawan mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan, dan iklim organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber Stres potensial sebagai hasil dari beradanya mereka dalam organisasi.

2. Faktor Ekstrinsik dalam Pekerjaan

Kategori pembangkit Stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu”.

Stres dapat disebabkan oleh banyak faktor. Sumber-sumber stres kerja

meliputi (Luthans, 2018:298) :

1. Sumber Stres diluar organisasi, terdiri dari: adanya perubahan sosial dan teknologi, keadaan ekonomi, pindah rumah, perbedaan ras dan keadaan masyarakat.
2. Sumber Stres dari organisasi, yaitu:
 - a. Kebijakan Organisasi yang meliputi penilaian kinerja kerja yang tidak adil, sistem penggajian yang tidak adil, peraturan yang kaku, prosedur yang tidak jelas, sering berpindah pekerjaan, serta deskripsi pekerjaan yang tidak realistis.
 - b. Struktur yang berupa kurangnya kesempatan mengembangkan diri, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, situasi yang sangat formal, departemen yang tidak memiliki otoritas, konflik atasan terhadap bawahan.
 - c. Kondisi fisik, seperti: kurangnya privasi, cuaca yang tidak baik, kebisingan bahaya radiasi, situasi kerja yang berbahaya, pencahayaan yang kurang.

3. Sumber Stres kelompok seperti kurangnya dukungan sosial, konflik interpersonal, dan konflik kelompok.
4. Sumber Stres individual, seperti: konflik peran, ambiguitas, perubahan, kehidupan dan karier”.

Pandangan interaktif mengatakan bahwa Stres ditentukan oleh faktor-faktor di lingkungan dan faktor-faktor dari individunya (Munandar, 2018 402)

“Dalam manajemen stres dapat diusahakan untuk:

1. Mengubah faktor-faktor di lingkungan supaya tidak menjadi sumber Stres.
2. Mengubah faktor-faktor dalam individu agar:
 - a. Ambang Stres meningkat, tidak cepat merasakan situasi yang dihadapi sebagai penuh Stres.
 - b. Toleransi terhadap Stres meningkat, dapat lebih lama bertahan dalam situasi yang penuh Stres, tidak cepat menunjukkan akibat yang merusak dari Stres pada badan. Dapat mempertahankan kesehatannya”.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat diukur melalui Lima indikator menurut adalah “sebagai berikut (Massie, et al., 2018:14) :

1. Tuntutan tugas
Yaitu merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran
Yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi
Yaitu merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.
4. Struktur organisasi
Yaitu merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal.
5. Kepemimpinan organisasi
Yaitu memotivasi, memimpin, dan bertindak-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

Menurut Sunyoto (2018:40) pendekatan individual yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi beberapa indikator seperti :

1. Penerapan teknik manajemen waktu yang dapat membantu seseorang untuk mengatasi ketegangan akibat tuntutan tugas atau pekerjaan secara lebih baik.
2. Olahraga, seperti renang, bersepeda, berjalan kaki, dan aerobik merupakan bentuk-bentuk latihan fisik yang direkomendasikan oleh dokter untuk mengatasi tingkat stres yang berlebihan.
3. Relaksasi untuk mengurangi ketegangan, seperti meditasi dan biofeedback/teknik pengendalian fisiologis.
4. Memperluas jaringan dukungan. Ketika tingkat stres terlalu tinggi, seseorang dapat mengajak bicara dengan teman, keluarga, atau rekan kerja mereka.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasi kerjanya (Pratiwi, 2019:30). Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2018:323). Motivasi kerja adalah serangkaian sikap nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan (Siagian, 2019:138)

Motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2019:93). Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018:141).

Motivasi kerja merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut”. Dorongan seorang pegawai untuk berprestasi dengan melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Ristati, 2019:61).

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Presilawati dan Shallah, 2023:12). Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diorganisasi (Ariyanto et al., 2023:51).

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2019:100):

1. “Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi.
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip pengakuan andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi kerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin
5. Prinsip memberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi kerja pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin”.

Seorang karyawan mau bekerja karena alasan untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, baik kebutuhan bersifat materi maupun bersifat non materi dan kebutuhan fisik atau kebutuhan rohani. Hasibuan (2018:86) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi :

1. Motivasi Langsung, yaitu motivasi (materiil & nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
2. Motivasi Tak Langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya mesin yang baik, ruangan kerja yang terang, suasana kerja, penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.1.3.3. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan definisi motivasi kerja menurut Siagian (2019:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong
Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.
2. Kemauan
Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan

mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan
Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabulkan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
4. Membentuk Keahlian
Keahlian adalah proses penciptaan atau pembetukkan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
5. Membentuk Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.
6. Tanggung Jawab
Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
7. Kewajiban
Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
8. Tujuan
Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Teori motivasi Maslow menurut Mangkunegara (2018:94) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Dyanto (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bravo Engineering Batam. Hasil penelitiannya bahwa motivasi, komunikasi dan stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawannya. Hasil uji koefisien determinasinya menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan stres kerja memengaruhi kepuasan kerja sebesar 51,3 persen, sedangkan sisanya terpengaruh variabel lainnya yang tak diteliti dalam penelitiannya ini.

Penelitian Lispiana dan Mayasari (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 74,9%. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 48,8%. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 39,1%. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 22,1%

Syaputra dan Kusuma (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. 2.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu.

Rauan dan Tewal (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. Tropica Coco Prima.

Wulan, et al., (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rincian Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bravo Engineering Batam (Dyanto, 2022)	Kuantitatif	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bravo Engineering Batam. Hasil penelitiannya bahwa motivasi, komunikasi dan stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawannya.	Lokasi penelitian Populasi dan sampel. Variabel komunikasi	Variabel stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja
2	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19 (Lispiana dan Mayasari, 2022)	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 74,9%. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 48,8%. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 39,1%. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 22,1%	Lokasi penelitian Populasi dan sampel	Variabel stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
3	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu (Syaputra dan Kusuma, 2021)	Metode yang digunakan berupa metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu.	Lokasi penelitian Populasi dan sampel	Variabel stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja
4	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan (Rauan dan Tewal, 2019)	Metode yang digunakan adalah metode analitis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. Tropica Coco Prima	Lokasi penelitian Populasi dan sampel. Variabel lingkungan kerja fisik	Variabel stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
5	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke (Wulan, et al., 2018)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. A	Lokasi penelitian Populasi dan sampel. Variabel kinerja karyawan	Variabel stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen, bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu diikutkan.

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam suatu lembaga, dimana suatu lembaga dapat berjalan hanya karena terdapat sumber daya manusia didalamnya. Tanpa sumber daya manusia suatu lembaga tidak dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan suatu lembaga. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kinerja pegawainya (Presilawati, 2022:135). Stres kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja (Lispiana dan Mayasari, 2022). Stres merupakan suatu respons penyesuaian diri pada situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Distres menunjukkan tingginya tingkat stres yang memiliki akibat negatif, sedangkan eustres menunjukkan tingkat stres yang cukup rendah yang dibutuhkan untuk menggerakkan orang-orang dalam hidupnya. Pengalaman stres atau sindroma adaptasi umum meliputi perpindahan yang melalui tiga tingkat : alam, resistensi, dan kelelahan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja

Motivasi merupakan suatu pedoman untuk memberikan dorongan kepada pegawai, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai pendorong seseorang. Tujuan pemberian motivasi dalam suatu organisasi adalah menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan hal-hal yang baik bagi organisasi, supaya pada saat pegawai bekerja dengan motivasi yang tinggi maka organisasi akan tercapai, sedangkan jika tingkat motivasi pegawai rendah akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Maka dari itu motivasi sangat penting diterapkan pada setiap pegawai agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Dyanto, 2022).

Kepuasan kerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai pegawai pada waktu yang telah ditentukan, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung akan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar tertentu dan lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan, kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah (Nuzulman, *et al.* 2022).

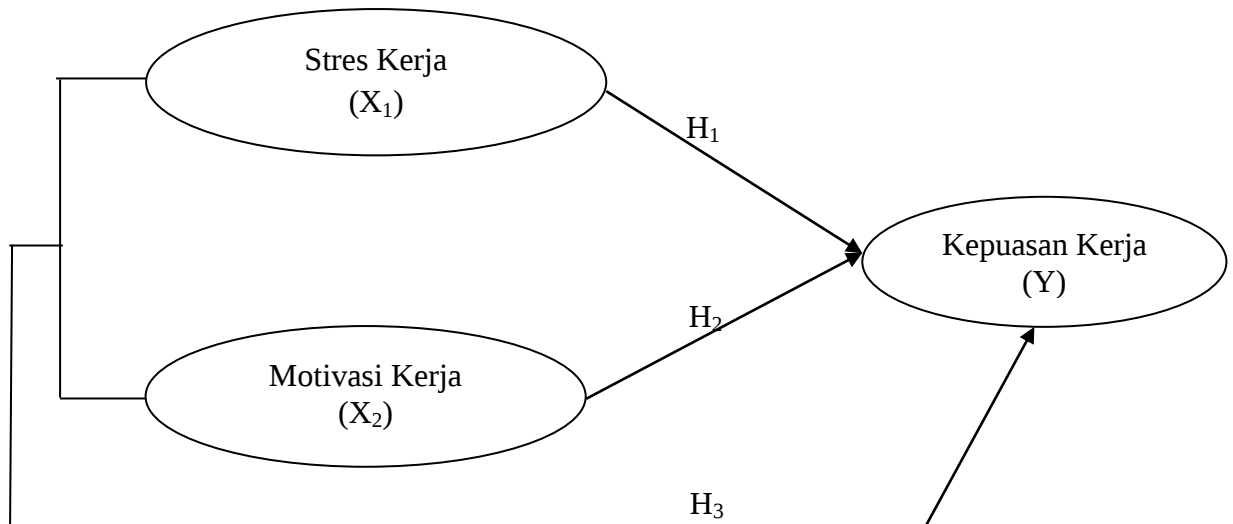
Kepuasan kerja begitu penting karena di sebuah organisasi maupun perusahaan, karena faktor yang paling mempengaruhi dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Agar dedikasi dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin meningkat maka kepuasan kerja harus diciptakan dengan baik.

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Lispiana dan Mayasari, 2022). Untuk dapat memberikan tenaga yang professional, kepuasan kerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan bertahan dalam persaingan global. Kepuasan kerja yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian stres kerja dan motivasi.

Stres kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Wulan, et al., 2020). Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan produktivitas pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki produktivitas mereka.

Pertautan antar variabel tersebut selanjutnya di rumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian yang didasarkan pada kerangka berfikir. Secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di lihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

Sumber: Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Dyanto, 2022)

2.3 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.
- H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.
- H₃ : Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilaksanakan RSUD Cempaka Lima yang beralamat di Jl. Politeknik No 23 Dusun Meunasah Dayah. Lr. B, Gp. Beurawe, Kecamatan Kuta Alam, Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:14). Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2019:5).

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan dari

bulan November tahun 2023 sampai dengan selesai penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

No	Keterangan	November 2023	November 2023	Desember 2023- Januari 2024	Januari 2024	Februari 2024
1	Pengajuan Judul Proposal					
2	Survey Awal					
3	Penyusunan Proposal					
4	Seminar Proposal					
5	Pembagian Kuisisioner					
6	Penyusunan Skripsi					
7	Sidang Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2023

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019:66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto (2019)

3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh yang tercatat pada akhir tahun 2023 sebanyak 100 orang perawat. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

Penarikan sampel ini berpedoman pada (Arikunto, 2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh. Untuk mengetahui jumlah perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.3
Jabatan Perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh

No	Pilihan Jawaban	Jumlah
1	Farmasi/Depo	31
2	Administrasi Rajal	13
3	Administrasi IGD	5
4	Perawat	15
5	Perawat Ruangan 1	9
6	Perawat Kelas I	9
7	Perawat Kelas 2	9
8	Perawat Kelas 3	9
Total		100

Sumber : RSUD Cempaka Lima Banda Aceh (2023)

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dilakukan pengumpulan data dengan Kuisisioner. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Defenisi Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan dua variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kepuasan kerja (Y)	Suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Dewi, 2019:19)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Atas/ pimpinan 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja (Dewi, 2019:19)	1-5	<i>Likert</i>	A1-A6
Independen						
2	Stres kerja (X1)	Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Massie, et al., 2018:14)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi (Massie, et al., 2018:14)	1-5	<i>Likert</i>	B1-B5
3	Motivasi kerja (X2)	Motivasi kerja adalah serangkaian sikap nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan (Siagian, 2017:138)	1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk keahlian 5. Membentuk ketrampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan (Siagian, 2017:138)	1-5	<i>Likert</i>	C1-C8

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 23 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian

analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2019:277), adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja
 a = Konstanta
 b₁. b₂ = Koefisien Variabel
 X₁ = Stres kerja
 X₂ = Motivasi kerja
 e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan determinasi (D). Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden. Oleh karena itu, untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Pengujian Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner

dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data“ yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2019:267).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Ukuran reliabilitas di anggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (Sugiyono, 2019:172).

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness* (Ghozali, 2019:110).

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2019:110).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2019:91). Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan stres kerja dan motivasi kerja secara individual terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

H_{01} : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

H_{a2} : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

H_{02} : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{a3} : Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

H_{03} : Stres kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

RSUD Cempaka Lima Banda Aceh beralamat di Jl. Politeknik Aceh No.23, Beurawe, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 23127. RSUD Cempaka Lima Banda Aceh didirikan pada tahun 1990, dengan tujuan mendukung pemerintah untuk ketersediaan sarana pelayanan kesehatan yang terjangkau oleh masyarakat dari berbagai lapisan. Pada tahun 1991 Yayasan Cempaka Lima mulai beroperasi pertama kali dengan membuka unit pelayanan apotik, praktek bersama dokter spesialis, dokter umum, laboratorium.

Krisis Moneter yang terjadi pada tahun 1998 dan ditambah dengan jaminan keamanan di Aceh yang tidak kondusif Yayasan Cempaka Lima tidak sanggup menopang beban usaha, hal ini ditandai dengan semakin berkurangnya jumlah kunjungan pasien sehingga ditutupnya unit pelayanan cabang sigli dan lhokseumawe. Pada tahun 2004. Dikala musibah Gempa Bumi & Tsunami Aceh menerpa sehingga menyebabkan kerugian besar dialami perusahaan, Klinik Spesialis Cempaka Lima sempat fakum dalam pelaksanaan pelayanan. Dan pada bulan Agustus 2012 Klinik Spesialis Cempaka Lima berubah status hukum badan usaha menjadi PT. Cempaka Lima Utama.

Misi RSUD Cempaka Lima Banda Aceh yaitu menjadikan Klinik Cempaka Lima Utama Sebagai Klinik Dengan Pelayanan Terbaik, Profesional Dan Mandiri Di Indonesia Tahun 2025. Sedangkan misi RSUD Cempaka Lima Banda Aceh adalah:

1. Memberikan Pelayanan Kesehatan Yang Cepat, Tepat, Aman, Nyaman, Bermutu Dan Terjangkau.
2. Mengutamakan Keselamatan Pelayanan dan Kepuasan Pasien Dengan Memberikan Pelayanan Kesehatan Yang Berkualitas Dan Profesional.
3. Melaksanakan Pekerjaan Dalam Tim Yang Profesional, Dinamis, Inovatif, Berdedikasi Tinggi Dan Terpercaya
4. Menumbuhkan Kesadaran Budaya Hidup Sehat
5. Mendukung Program Pemerintah Dalma Meningkatkan Kesehatan Masyarakat

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	19	19,0
	b. 26-31 tahun	31	31,0
	c. 30-37 tahun	13	13,0
	d. 38-43 tahun	17	17,0
	e. 44-50 tahun	15	15,0
	f. > 51 tahun	5	5,0
Total		100	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 19 responden atau 19%, yang berusia 26 sampai 31 tahun

sebanyak 31 responden atau 31%, yang berusia 30 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 13 responden atau 13%, yang berusia 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 17 responden atau 17%, yang berusia 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 15 responden atau 15% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 5 responden atau 5%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Pria	25	25,0
	b. Wanita	75	75,0
Total		100	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu pria yaitu sebanyak 25 responden atau 25% dan sebanyak 75 responden atau 75% dengan jenis kelamin wanita. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	21	21,0
	b. Menikah	79	79,0
Total		100	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 79 responden atau

21% dan sebanyak 79 responden atau 79% berstatus belum menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	0	0
	b. Diploma	71	71,0
	c. Sarjana (S1)	29	29,0
	d. Pascasarjana (S2)	0	0
	e. Doktor (S3)	0	0
Total		100	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden sebanyak 71 responden atau 71% berpendidikan terakhir Diploma dan sebanyak 29 responden atau 29% berpendidikan terakhir sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	0	0
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	21	21,0
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	32	32,0
	d. Rp.5.500.000	47	47,0
Total		100	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 21 responden atau 21% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 32 responden atau 37% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 47

responden atau 47% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000.

Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Masa Kerja		
	a. < 5 tahun	13	13,0
	b. 5-10 tahun	23	23,0
	c. 10-15 tahun	31	31,0
	d. 16-20 tahun	16	16,0
	e. > 20 tahun	17	17,0
Total		100	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 13 responden atau 13%, dengan masa kerja 5 sampai dengan 10 tahun yaitu sebanyak 23 responden atau 23%, dengan masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun yaitu 31 responden atau 31%, dengan masa kerja 15 sampai dengan 20 tahun yaitu 16 responden atau 16% dan dengan masa kerja di atas 20 tahun adalah sebanyak 17 responden atau 17%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan

mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,194, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=100)	Ket
1	A1	Y	0,762	0,194	Valid
2	A2		0,583	0,194	Valid
3	A3		0,467	0,194	Valid
4	A4		0,404	0,194	Valid
5	A5		0,322	0,194	Valid
			0,762	0,194	Valid
6	B1	X ₁	0,416	0,194	Valid
7	B2		0,570	0,194	Valid
8	B3		0,696	0,194	Valid
9	B4		0,628	0,194	Valid
10	B5		0,657	0,194	Valid
11	C1	X ₂	0,404	0,194	Valid
12	C2		0,501	0,194	Valid
13	C3		0,586	0,194	Valid
	C4		0,454	0,194	Valid
	C5		0,511	0,194	Valid
	C6		0,338	0,194	Valid
	C7		0,373	0,194	Valid
14	C7		0,469	0,194	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar

0,194 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Nilai Minimal Keandalan	Keandalan
1.	Kepuasan Perawat (Y)	0,792	0,60	Handal
2.	Stres Kerja (X ₁)	0,801	0,60	Handal
3.	Motivasi Kerja (X ₂)	0,754	0,60	Handal

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

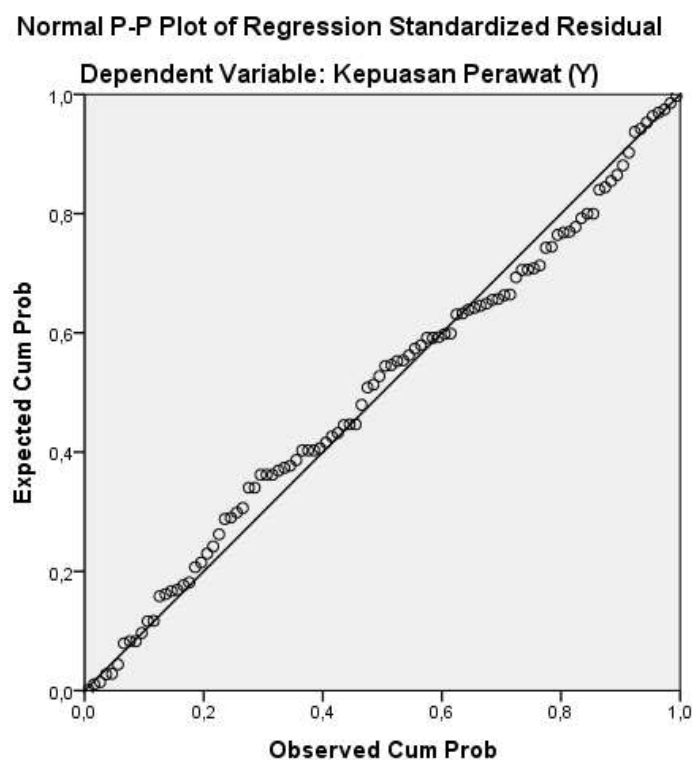
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kepuasan perawat, stres kerja, motivasi kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,739	1,353	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,739	1,353	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

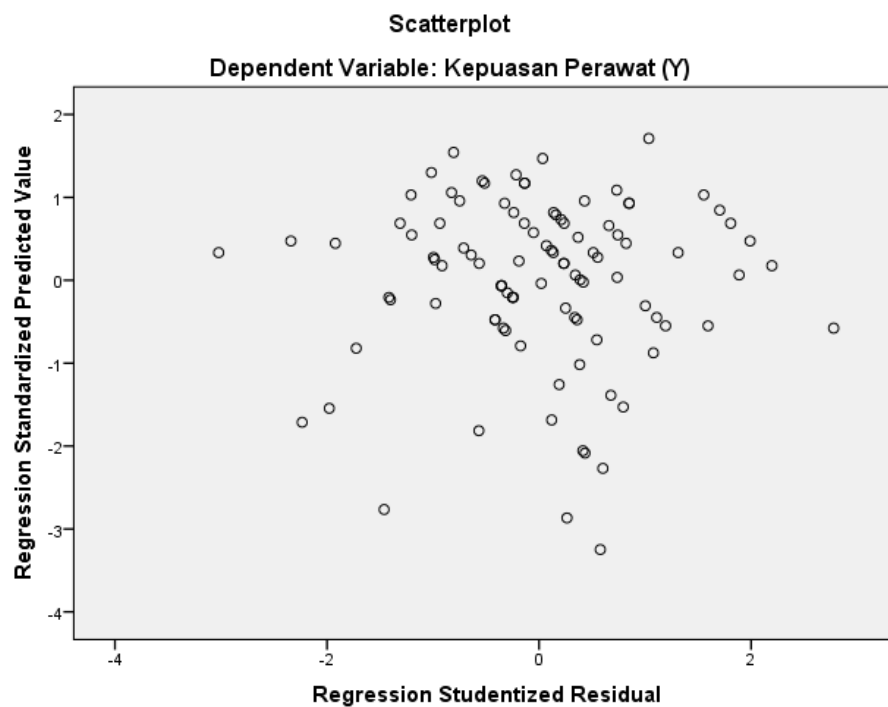
Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa

tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel stres kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kepuasan perawat.

4.4.1 Variabel Kepuasan Perawat

Penjelasan responden tentang variabel kepuasan perawat dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Perawat

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini	0	0	4	4	19	19	53	53	24	24	3,97
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya	0	0	4	4	23	23	50	50	23	23	4,92

Lanjutan Tabel 4.10

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi	0	0	4	4	16	16	48	48	32	32	4,08
4	Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap karyawan	0	0	3	3	14	14	56	56	27	27	4,07
5	Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik	0	0	2	2	21	21	51	51	26	26	4,01
6	Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas	0	0	4	4	19	19	53	53	24	24	3,97
Rerata												4,00

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini dengan nilai rata-rata sebanyak 3,97. Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya dengan nilai rata-rata sebanyak 3,92. Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi dengan nilai rata-rata sebanyak 4,08. Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap karyawan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,07. Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,01. Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 3,97. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kepuasan perawat adalah 4,00 artinya responden menyatakan

setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kepuasan perawat.

4.4.2 Variabel Stres Kerja

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa mampu dengan tuntutan tugas saya ini	1	1,0	6	6,0	17	17,0	57	57,0	19	19,0	3,87
2	Saya mampu bertanggung jawab dengan tuntutan peran saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,0	1	1,0	15	15,0	54	54,0	30	30,0	4,14
3	Saya dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja saya	0	0,0	1	1,0	13	13,0	46	46,0	40	40,0	4,25
4	Stuktur organisasi yang dibuat sesuai dengan kemampuan saya	0	0,0	1	1,0	11	11,0	63	63,0	25	25,0	4,12
5	Saya merasa beban kerja yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tupoksi jabatan saya	0	0,0	5	5,0	9	9,0	55	55,0	31	31,0	4,12
Rerata												4,10

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan saya merasa mampu dengan tuntutan tugas saya ini dengan nilai rata-rata sebanyak 3,87. Saya mampu bertanggung jawab dengan tuntutan peran saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,13. Saya dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,25. Stuktur organisasi yang dibuat sesuai dengan kemampuan saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,12. Saya

merasa beban kerja yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tupoksi jabatan saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,12. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel stres kerja adalah 4,10 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel stres kerja.

4.4.3 Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya memiliki dorongan kerja yang kuat terhadap pekerjaan saya	0	0	5	5	15	15	55	55	25	20	4,00
2	Saya memiliki kemauan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0	1	1	15	15	55	55	29	29	4,12
3	Saya tidak pernah mengeluh dan memiliki semangat kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	1	1	13	13	42	42	44	44	4,29
4	Saya dapat menyelesaikan tugas berdasarkan keahlian saya	0	0	1	1	10	10	61	61	28	28	4,16
5	Saya memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja saya	0	0	5	5	9	9	48	48	38	38	4,19
6	Saya yakin dapat bertanggung jawab dengan semua pekerjaan saya	0	0	4	4	20	20	47	47	28	28	3,98

Lanjutan Tabel 4.12

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	4	4	19	19	57	57	20	20	3,93
8	Dengan adanya kerja sama, maka dapat mencapai tujuan kantor dengan baik	0	0	3	3	22	22	51	51	24	24	3,96
Rerata												4,08

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa saya memiliki dorongan kerja yang kuat terhadap pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Saya memiliki kemauan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 4,12. Saya tidak pernah mengeluh dan memiliki semangat kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,29. Saya dapat menyelesaikan tugas berdasarkan keahlian saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,16. Saya memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,19. Saya yakin dapat bertanggung jawab dengan semua pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebanyak 3,98. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,92. Dengan adanya kerja sama, maka dapat mencapai tujuan kantor dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,96. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel motivasi kerja adalah 4,08 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel motivasi kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.13
Pengaruh variabel bebas terhadap Kepuasan perawat

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,930	0,418	2,224	1,985	0,028
Stres kerja	-0,397	0,092	-4,291	1,985	0,000
Motivasi kerja	0,355	0,111	3,201	1,985	0,002

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,930 - 0,397X_1 + 0,355X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,930 artinya bila mana stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dianggap konstan, maka kepuasan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh, adalah sebesar 0,930 pada satuan skala likert atau kepuasan perawat berpengaruh masih rendah.
- b. Koefisien regresi stres kerja (X_1) sebesar -0,397. Artinya setiap 100% terjadi penurunan maka secara relatif akan meningkatkan kepuasan

kerja perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh sebesar 39,1% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,355. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja secara relatif akan meningkatkan kepuasan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh sebesar 35,5% dengan asumsi variabel stres kerja (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kepuasan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 35,5%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,611 ^a	0,373	0,360	0,42983

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,611 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 61,1%. Artinya stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,360 artinya bahwa sebesar 36% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kepuasan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 64% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti beban kerja, komitmen organisasi dan kemampuan kerja.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Stres kerja (X_1)

Pengaruh Stres kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan perawat (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (-4,291) lebih besar dari t_{tabel} (1,985), maka keputusannya adalah menolak H_{o1} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

2. Pengaruh Motivasi kerja (X_2)

Pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kepuasan perawat (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (3,201) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,985) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{o2} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.15
Hasil Uji Secara Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	10,671	2	5,335	28,879	3,090	,000 ^b
	Residual	17,921	97	,185			
	Total	28,592	99				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,879 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,090. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (28,879) lebih besar dari F_{tabel} (3,090). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Dyanto (2022), Lispiana dan Mayasari (2022) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Implikasi dalam penelitian ini yaitu stres kerja perawat mampu meningkatkan kepuasan perawat, hal ini stres kerja yang dialami oleh perawat termasuk rendah sehingga perawat merasa puas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya semakin rendah stres kerja perawat maka semakin

meningkat kinerjanya. Kemudian motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan perawat, hal ini dapat dilihat dari dorongan kerja perawat terhadap pekerjaan, kemudian perawat memiliki kemauan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan perawat tidak pernah mengeluh dengan beban yang diberikan kepadanya karena memiliki motivasi kerja yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh.
3. Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke RSUD Cempaka Lima Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan RSUD Cempaka Lima Banda Aceh meningkatkan kepuasan perawat misalnya dapat menyediakan berbagai fasilitas yang memadai kepada perawat merasa aman dan memiliki semangat kerja yang baik.
2. Disarankan pimpinan RSUD Cempaka Lima Banda Aceh dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan perawat misalnya memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja perawat, jabatan perawat dan pengalaman kerja perawat agar dapat terhindar dari stres kerja.

3. Disarankan perawat RSUD Cempaka Lima Banda Aceh agar memiliki motivasi kerja yang baik misalnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu.

.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariyanto, A., Yamin, M., dan Utari, S. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol. 18, N0. 1, 49-56.
- Astianto, Anggit. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7*
- Astianto, Anggit. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7*.
- Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Dewi, I. S. (2019). *Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Dyanto. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bravo Engineering Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 1-17.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831-842.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Undip
- Handoko, Hani T. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Lispiana. H., dan Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 42-53.
- Luthans, Fred. (2018). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mariyanti, E. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer, Volume 1, No. 1*
- Mariyanti, E. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer, Volume 1, No. 1*.
- Massie, RN, Areros, WA, & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6 (2).
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nuzulman., Mimiastri., & Dani, S.P. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Saudagar Indonesia*, Vol.1, No. 2, 1-17.
- Pratiwi, Youland. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.
- Presilawati, F., Mimiastri., Khalid, Z. K., dan Nauval, M. D. (2022). The Effect Of Compensation, Work Discipline, And Career Development On Employee Performance Agency Of Statistics Center Of South Aceh. *Jurnal SNPPM*, Hlm 211-217.

- Presilawati, F., dan Shalah, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar). *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol. 18, NO. 1, 11-18.
- Rauan, F. J., dan Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.4, 4681-4690
- Ristati. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1*, 57-68.
- Siagian, Sondang P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Akasara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Konsep Dasar Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS.
- Syaputra, N., dan Kusuma, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall
- Wijono, S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Wulan, D. A., Alam, S., dan Umar, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke. *Jurnal HJABE*, Vol. 1 No. 2, 1-14.

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk melanjutkan data bagi penulisan karya akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, saya sangat menghargai bantuan saudara/I untuk menjawab angket ini. Berikan tanda (V pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

A. Karakteristik Responden

1. Umur

- a. < 25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. $\geq$ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. >Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 5-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. > 20 Tahun ☐

Keterangan**SS** = Sangat setuju**S** = Setuju**KS** = Kurang Setuju**TS** = Tidak Setuju**STS** =Sangat Tidak Setuju**B. Kepuasan Perawat (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya					
3	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi					
4	Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap karyawan					
5	Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik					
6	Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas					

C. Stres Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa mampu dengan tuntutan tugas saya ini					
2	Saya mampu bertanggung jawab dengan tuntutan peran saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja saya					
4	Struktur organisasi yang dibuat sesuai dengan kemampuan saya					
5	Saya merasa beban kerja yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tupoksi jabatan saya					

D. Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki dorongan kerja yang kuat terhadap pekerjaan saya					
2	Saya memiliki kemauan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
3	Saya tidak pernah mengeluh dan memiliki semangat kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas berdasarkan keahlian saya					
5	Saya memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja saya					
6	Saya yakin dapat bertanggung jawab dengan semua pekerjaan saya					
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8	Dengan adanya kerja sama, maka dapat mencapai tujuan kantor dengan baik					

71	5	2	2	2	2	2	2	3	4	5	3	2	3,17	3	2	3	3	2	2,60	3	3	3	3	3	2	2	3	2,75
72	3	1	2	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	4	4	4	3,88
73	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3,50	2	3	3	2	2	2,40	5	5	5	4	4	2	3	3	3,88
74	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2,67	3	3	3	3	3	3,00	4	5	5	4	4	3	3	3	3,88
75	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3,83	4	4	4	4	3	3,80	3	3	3	3	2	4	4	3	3,13
76	2	1	2	2	3	2	5	4	2	3	4	5	3,83	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4	3	4	4	4	3,88
77	5	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3,67	4	5	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4	5	4	3	4,00
78	2	1	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3,17	3	3	3	3	2	2,80	2	3	2	4	4	3	2	3	2,88
79	1	2	1	2	4	1	4	3	4	4	3	4	3,67	4	4	4	4	3	3,80	3	3	3	3	2	4	4	4	3,25
80	1	2	1	3	4	1	4	4	5	4	5	4	4,33	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	4	4	4	4	4,50
81	1	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2,50	2	3	2	4	4	3,00	4	3	3	4	2	2	2	2	2,75
82	2	2	1	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3,50	3	3	3	3	2	2,80	4	4	4	4	4	3	3	3	3,63
83	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3,83	5	5	5	5	4	4,80	4	4	4	3	4	5	5	5	4,25
84	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2,50	4	3	3	4	2	3,20	3	4	4	4	4	3	3	3	3,50
85	1	2	1	2	4	1	3	3	3	3	5	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4	3	4	4,00
86	1	2	1	3	4	1	3	4	5	5	4	3	4,00	4	4	4	3	4	3,80	4	4	5	4	3	3	4	3	3,75
87	1	2	2	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5,00	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4	4	3	3,88
88	2	2	1	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5,00	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	5	5	4	4	5	4,75
89	2	2	2	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4,17	4	4	5	4	3	4,00	5	4	5	4	5	4	4	4	4,38
90	4	2	2	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	5	4	4	5	4,38
91	5	1	2	2	3	4	5	2	4	5	5	5	4,33	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	3	3	3	4,25
92	4	2	2	3	3	5	4	2	5	5	5	4	4,17	3	5	5	5	5	4,60	4	4	5	4	5	2	2	2	3,50
93	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	3	4	4	4,13
94	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	5	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	3	3	3	3,75
95	3	1	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	5	3	3	3	4,00
96	6	2	2	2	3	5	5	5	4	5	5	5	4,83	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	5	3	4	4	4,25
97	5	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2,83	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4	4	4	5	5	4,50
98	3	1	2	3	3	5	2	3	4	5	3	2	3,17	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4	4	5	5	5	4,63
99	3	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80	5	5	5	5	5	4	4	4	4,63
100	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80	5	4	4	4	5	4	4	5	4,38

Lampiran 3 Persentasi Data Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	19	19,0	19,0	19,0
	26-31 tahun	31	31,0	31,0	50,0
	32-37 tahun	13	13,0	13,0	63,0
	38-43 tahun	17	17,0	17,0	80,0
	44-50 tahun	15	15,0	15,0	95,0
	> 51 tahun	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	25	25,0	25,0	25,0
	Wanita	75	75,0	75,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	21	21,0	21,0	21,0
	Menikah	79	79,0	79,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	71	71,0	71,0	71,0
	Sarjana	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	21	21,0	21,0	21,0
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	32	32,0	32,0	53,0
	>Rp. 5.500.000	47	47,0	47,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	13	13,0	13,0	13,0
	5-10 Tahun	23	23,0	23,0	36,0
	11-15 Tahun	31	31,0	31,0	67,0
	15-20Tahun	16	16,0	16,0	83,0
	> 20 Tahun	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 4 Persentasi Kepuasan Perawat (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,0	4,0	4,0
	KS	19	19,0	19,0	23,0
	S	53	53,0	53,0	76,0
	SS	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,0	4,0	4,0
	KS	23	23,0	23,0	27,0
	S	50	50,0	50,0	77,0
	SS	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,0	4,0	4,0
	KS	16	16,0	16,0	20,0
	S	48	48,0	48,0	68,0
	SS	32	32,0	32,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,0	3,0	3,0
	KS	14	14,0	14,0	17,0
	S	56	56,0	56,0	73,0
	SS	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,0	2,0	2,0
	KS	21	21,0	21,0	23,0
	S	51	51,0	51,0	74,0
	SS	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,0	4,0	4,0
	KS	19	19,0	19,0	23,0
	S	53	53,0	53,0	76,0
	SS	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 5 Persentasi Stres Kerja (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	6	6,0	6,0	7,0
	KS	17	17,0	17,0	24,0
	S	57	57,0	57,0	81,0
	SS	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	15	15,0	15,0	16,0
	S	54	54,0	54,0	70,0
	SS	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	13	13,0	13,0	14,0
	S	46	46,0	46,0	60,0
	SS	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	11	11,0	11,0	12,0
	S	63	63,0	63,0	75,0
	SS	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,0	5,0	5,0
	KS	9	9,0	9,0	14,0
	S	55	55,0	55,0	69,0
	SS	31	31,0	31,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 6 Persentasi Motivasi Kerja (X_2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,0	5,0	5,0
	KS	15	15,0	15,0	20,0
	S	55	55,0	55,0	75,0
	SS	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	15	15,0	15,0	16,0
	S	55	55,0	55,0	71,0
	SS	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	13	13,0	13,0	14,0
	S	42	42,0	42,0	56,0
	SS	44	44,0	44,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	10	10,0	10,0	11,0
	S	61	61,0	61,0	72,0
	SS	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,0	5,0	5,0
	KS	9	9,0	9,0	14,0
	S	48	48,0	48,0	62,0
	SS	38	38,0	38,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,0	5,0	5,0
	KS	20	20,0	20,0	25,0
	S	47	47,0	47,0	72,0
	SS	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,0	4,0	4,0
	KS	19	19,0	19,0	23,0
	S	57	57,0	57,0	80,0
	SS	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,0	3,0	3,0
	KS	22	22,0	22,0	25,0
	S	51	51,0	51,0	76,0
	SS	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliability Kepuasan Perawat (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,97	,771	100
A2	3,92	,787	100
A3	4,08	,800	100
A4	4,07	,728	100
A5	4,01	,745	100
A6	3,97	,771	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	20,05	6,755	,762	,706
A2	20,10	7,303	,583	,751
A3	19,94	7,693	,467	,780
A4	19,95	8,189	,404	,791
A5	20,01	8,454	,322	,809
A6	20,05	6,755	,762	,706

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,02	10,404	3,225	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	171,660	99	1,734	1,084	,368
Within People Between Items	1,953	5	,391		
Residual	178,380	495	,360		
Total	180,333	500	,361		
Total	351,993	599	,588		

Grand Mean = 4,00

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Stres Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,87	,825	100
B2	4,13	,691	100
B3	4,25	,716	100
B4	4,12	,624	100
B5	4,12	,769	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	16,62	5,147	,416	,823
B2	16,36	5,122	,570	,767
B3	16,24	4,709	,696	,728
B4	16,37	5,205	,628	,754
B5	16,37	4,619	,657	,739

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,49	7,384	2,717	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	146,198	99	1,477	6,562	,000
Within People					
Between Items	7,708	4	1,927		
Residual	116,292	396	,294		
Total	124,000	400	,310		
Total	270,198	499	,541		

Grand Mean = 4,10

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,00	,778	100
C2	4,12	,686	100
C3	4,29	,729	100
C4	4,16	,631	100
C5	4,19	,800	100
C6	3,98	,829	100
C7	3,93	,742	100
C8	3,96	,764	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	28,63	10,498	,404	,738
C2	28,51	10,454	,501	,721
C3	28,34	9,924	,586	,704
C4	28,47	10,858	,454	,729
C5	28,44	9,926	,511	,717
C6	28,65	10,634	,338	,752
C7	28,70	10,778	,373	,743
C8	28,67	10,264	,469	,725

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32,63	13,145	3,626	8

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	162,664	99	1,643	4,160	,000
Within People	11,749	7	1,678		
Between Items	279,626	693	,404		
Residual	291,375	700	,416		
Total	454,039	799	,568		

Grand Mean = 4,08

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Perawat (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,611 ^a	,373	,360	,42983

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,671	2	5,335	28,879	,000 ^b
	Residual	17,921	97	,185		
	Total	28,592	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Perawat (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,930	,418		2,224	,028
	Stres Kerja (X1)	-,397	,092	-,401	-4,291	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,355	,111	,299	3,201	,002

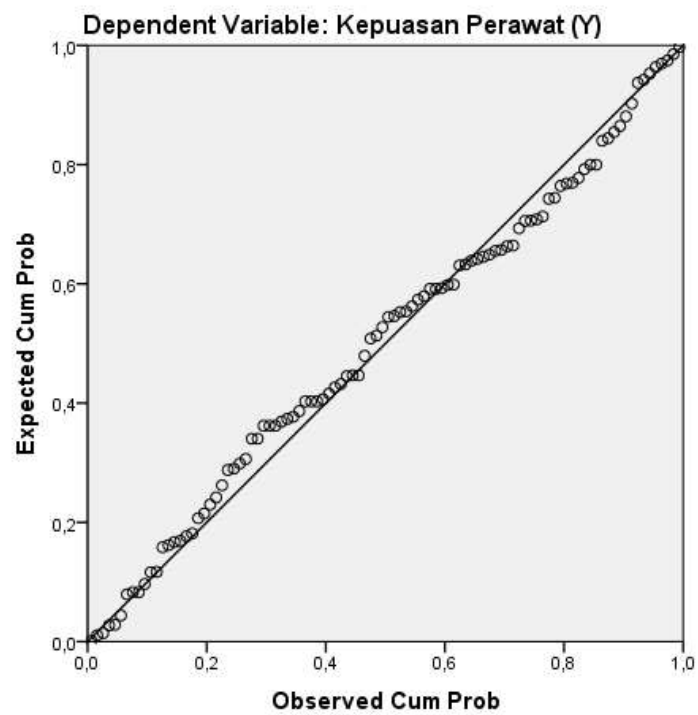
a. Dependent Variable: Kepuasan Perawat (Y)

Coefficients^a

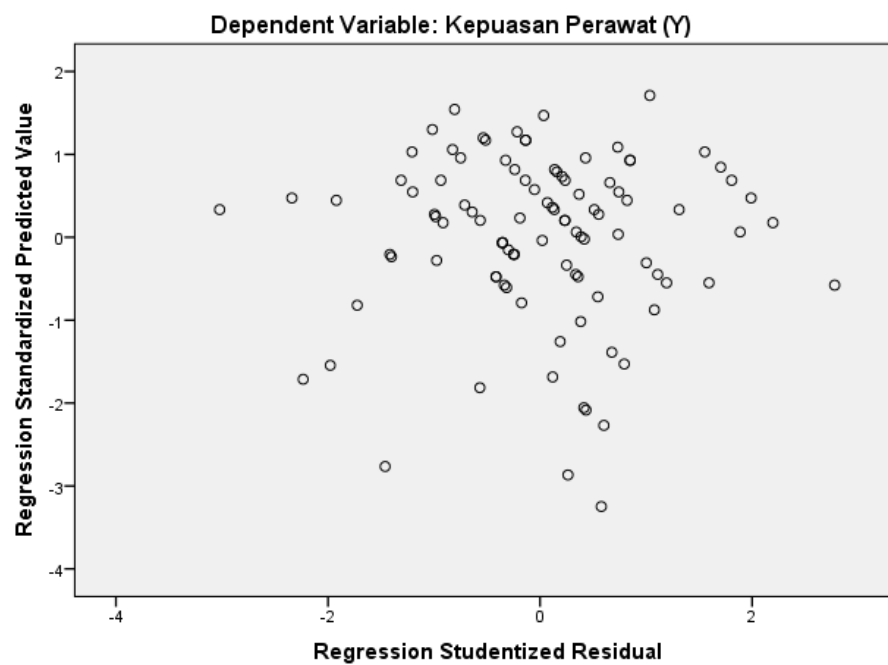
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja (X1)	,739	1,353
	Motivasi Kerja (X2)	,739	1,353

a. Dependent Variable: Kepuasan Perawat (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel