

ABSTRAK

Unit Pelaksana Teknis Balai Pengembangan Instrumentasi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (UPT BPI LIPI) Bandung merupakan institusi pemerintah yang berada dalam lingkup organisasi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) pada Kedepatian Bidang Jasa Ilmiah-LIPI dan merupakan salah satu lembaga riset di Indonesia yang berlokasi di Komplek LIPI Gedung 30 Jl.Sangkuriang Bandung.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tanggapan pegawai mengenai pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja kerja baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan (*library research*) dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 63 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja kerja pegawai di UPT BPI LIPI Bandung. Besarnya pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja kerja pegawai yaitu 30,80%. Pengaruh variabel yang kuat adalah motivasi kerja dengan koefisien sebesar 26,85% sedangkan stres kerja koefisiennya sebesar 3,95%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Technical Implementation Unit of Indonesian Institute of Sciences Development Institute (UPT BPI LIPI) Bandung is a government institution within the scope of the Indonesian Institute of Sciences (LIPI) organization in the Dept. of Scientific Services-LIPI and is one of the research institutes in Indonesia located in Komplek LIPI Gedung 30 Jl.Sangkuriang Bandung.

This study was conducted to find out the employee's response about the influence of motivation and job stress on work performance either partially or simultaneously. The research method used is descriptive and verifikatif. Data collection techniques used were field research and literature study using saturated sampling technique. The population in this study was 63 people. Analytical methods used are multiple linear regression, multiple correlation and coefficient of determination.

The result of the research shows that there is influence of motivation and work stress on work performance of employees at UPT BPI LIPI Bandung. The amount of influence of motivation and job stress on employee performance is 30,80%. The influence of strong variable is work motivation with coefficient equal to 26,85% while work stress coefficient equal to 3,95%.

Keywords: Work Motivation, Job Stress and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji hanya milik Allah SWT yang Maha Sempurna, tidak ada lagi Dzat yang patut disembah selain Allah SWT. Maha Suci Allah yang menganugrahkan hamba-hamba Nya, Ilmu Pengetahuan atas segala yang Dia ciptakan. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada sebaik-baiknya teladan manusia, Rasulullah SAW, juga kepada keluarganya, para sahabat, sampai kepada kita selaku umatnya sampai hari dimana kita dikumpulkan. (aamiin)

Alhamdulillah robbil 'alamin penulis panjatkan selalu syukur atas kehadiran Allah SWT, yang dengan rahmat, hidayah dan nikmat-Nya Penyusunan usulan penelitian dengan judul "PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIT PELAKSANAAN TEKNIS BALAI PENGEMBANGAN INSTRUMENTASI LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA" ini bisa terselesaikan dan diajukan untuk melengkapi program perkuliahan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan usulan penelitian ini jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan ilmu dan pengetahuan serta referensi yang dimiliki. Meskipun demikian, penulis telah berusaha menyelesaikan dengan baik dengan segala kemampuan. Penulis juga menyadari telah banyak mendapat bantuan dari semua pihak dan pada kesempatan ini perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, Ayahanda dan Ibu tercinta, Bapak Sartono dan Ibu Mei Wati yang telah banyak bekorban harta dan materi serta waktu demi bisa memberikan pendidikan yang layak dan melihat salah satu anaknya yang banyak kekurangan ini dapat menjadi orang sukses dan berguna dimasa depan serta terima kasih banyak penulis ucapkan kepada Bapak Sadikun

Citra Rusmana, SE., MM, selaku Pembimbing Utama dan dengan segala hormat dan kerendahan hati kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Eddy Jusuf, Sp., M.Si., M.Kom., Selaku Rektor Universitas Pasundan.
2. Dr. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan beserta Jajarannya.
3. Dr. H. Juanim, SE., MSi., Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Pasundan.
4. Dr. H. Sasa S Suratman, SE., MSc., Ak., Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
5. Bapak Dikdik Kusdiana, SE., MT., Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
6. Bapak Wasito., SE., MSIE., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
7. Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM., Selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
8. Dr. H. Popo Suryana, SE., MSi., Selaku Koordinator Program Reguler Sore Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
9. Bapak Yana Rochdiana H. S.Kom., M.Kom., Selaku Sekretaris Program Reguler Sore Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
10. Bapak Kosim, Selaku Staf Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
11. Bapak Imam, Selaku Staf Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

12. Bapak Kunkun Kobul Kurniawan, S.Sos., Selaku Kepala Sub.Bagian Tata Usaha UPT BPI LIPI Bandung
13. Bapak Hanif Fakhurroja, S.Si., M.T dan Bapak Yanto Sudioanto yang berkenan meluangkan waktu untuk membimbing penulis dan bersedia membantu dalam memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini.
14. Seluruh pegawai di UPT BPI LIPI Bandung yang berkenan meluangkan waktu dan tenaga untuk berbagi dan mengolah informasi dalam proses penelitian ini.
15. Saudara kandung saya; Mas Loren, Mas Tyok, Mbak Wati yang selalu memarahi dan mengingatkan penulis untuk mengerjakan Tugas Laporan ini dengan selalu memberi bantuan dan pengetahuan dalam proses pengerjaan dari awal hingga akhir.
16. Seluruh keluarga besar Nita Rustanti yang telah berkenan menjadi rumah kedua bagi penulis.
17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian usulan penelitian ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas atas semua kebaikan dari semua pihak yang telah membantu penulis serta penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membantu dalam penyempurnaan usulan penelitian ini. Akhir kata, terima kasih dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penyusun khususnya dan bagi semua pihak pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Bandung, November 2017

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK	<i>i</i>
KATA PENGANTAR	<i>iii</i>
DAFTAR ISI	<i>vi</i>
DAFTAR TABEL	<i>x</i>
DAFTAR GAMBAR	<i>xiv</i>

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Permasalahan	18
1.1.1 Identifikasi Masalah	18
1.1.2 Rumusan Masalah	19
1.3 Tujuan Penelitian	19
1.4 Kegunaan Penelitian	20
1.4.1 Kegunaan Teoritis	20
1.4.2 Kegunaan Praktis	20

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1..... Kajian Pustaka	23
2.1.1.....Pengertian Manajemen	23
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	28
2.1.2..... Motivasi	30
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	31
2.1.2.2 Tujuan Motivasi	31
2.1.2.3 Proses Terjadinya Motivasi	32

2.1.2.4	Teori Motivasi	33
2.1.2.5	Metode Motivasi	37
2.1.2.6	Indikator Motivasi	38
2.1.3	Stres Kerja	40
2.1.3.1	Pengertian Stres Kerja	40
2.1.3.2	Penyebab Stres Kerja	41
2.1.3.3	Tahapan Stres Kerja	43
2.1.3.4	Pendekatan Stres Kerja	44
2.1.3.5	Cara Mengatasi Stres Kerja	45
2.1.3.6	Indikator Stres Kerja	47
2.1.4	Kinerja	48
2.1.4.1	Pengertian Kinerja	49
2.1.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja ...	49
2.1.4.3	Indikator Kinerja	51
2.2	Posisi Penelitian Terdahulu	52
2.3	Kerangka Pemikiran	55
2.3.1	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	56
2.3.2	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai	56
2.3.3	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai	58
2.4	Hipotesis Penelitian	58

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Metode Penelitian	60
3.2	Definisi Variabel dan Operasional Variabel	61
3.2.1	Definisi Variabel	61
3.2.2	Operasional Variabel	62
3.3	Populasi dan Sampel	66
3.4	Teknik Pengumpulan Sampling	66
3.5	Metode Analisis Data	67
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	69
3.5.2	Analisis Statistik Verifikatif	69

3.5.2.1	Uji Validitas	70
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	71
3.5.2.3	Analisis Regresi Linear Berganda	72
3.5.2.4	Analisis Korelasi Berganda	73
3.5.2.5	Koefisien Determinasi	74
3.5.2.6	Koefisien Determinasi Parsial	75
3.5	Rancangan Kuesioner	75
3.6	Lokasi Penelitian	75

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	77
4.1.1	Gambaran Umum Instansi	77
4.1.1.1	Sejarah Singkat Instansi	77
4.1.1.2	Tugas dan Fungsi	78
4.1.1.3	Visi dan Misi	79
4.1.1.4	Struktur Organisasi	80
4.1.1.5	Deskripsi Jabatan	80
4.1.2	Pengujian Instrumentasi	81
4.1.2.1	Uji Validitas	82
4.1.2.2	Uji Reliabilitas	84
4.1.3	Analisis Profil Responden	84
4.1.4	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	87
4.1.4.1	Analisis Deskriptif Motivasi	87
4.1.4.2	Analisis Deskriptif Stres Kerja	95
4.1.4.3	Analisis Deskriptif Kinerja	106
4.1.5	Hasil Pengujian Analisis Statistik	114
4.1.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda	114
4.1.5.2	Analisis Korelasi Berganda	116
4.1.5.3	Koefisien Determinasi	117
4.2	Hasil Analisis Penelitian	118
4.3	Pembahasan	120

4.3.1 Pembahasan Analisis Deskriptif	120
4.3.1.1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja pegawai pada UPT BPI LIPI Bandung	120
4.3.1.2 Analisis Deskriptif Stres Kerja pegawai pada UPT BPI LIPI Bandung	121
4.3.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja pegawai pada UPT BPI LIPI Bandung	123
4.3.2 Pembahasan Analisis Verifikatif	125
4.3.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada UPT BPI LIPI Bandun	126
4.3.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai pada UPT BPI LIPI Bandung	127
4.3.2.3 Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai pada UPT BPI LIPI Bandung	128
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	130
5.2 Saran	131
 DAFTAR PUSTAKA	 132

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal.
1.1 Unsur-unsur Penelitian Perilaku Kerja Pegawai	4
1.2 Standar-standar Nilai untuk menentukan Kinerja Pegawai	5
1.3 Rekapitulasi Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	6
1.4 Hasil Penilaian Rata-rata Kinerja Pegawai UPT BPI LIPI	7
1.5 Skala Ordinal	8
1.6 Target dan Capaian terhadap Sasaran melalui Pengukuran Kinerja UPT BPI LIPI	9
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	53
3.1 Operasional Variabel	60
3.2 Skala Model Likert	66
3.3 Kategori Skala	67
3.4 Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi	72
4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)	82
4.2 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)	83
4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	83
4.4 Hasil Uji Reliabilitas	84
4.5 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
4.6 Profil Responden Berdasarkan Usia	85
4.7 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	86
4.8 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	86
4.9 Profil Responden Berdasarkan Posisi Kerja	87

4.10	Kebutuhan penyediaan sarana dan prasarana	88
4.11	Kebutuhan kesempatan waktu untuk beristirahat	88
4.12	Kebutuhan jaminan keselamatan dalam bekerja	89
4.13	Kebutuhan ruang kerja/laboratorium yang baik dan kondusif	90
4.14	Kebutuhan memiliki hubungan kerja yang baik antar pegawai/rekan kerja/kelompok kerja	90
4.15	Kebutuhan kerja berkelompok daripada kerja individu	91
4.16	Kebutuhan pemberian penghargaan	92
4.17	Kebutuhan pemberian perhatian	92
4.18	Kepuasan dengan prestasi kerja saat ini	93
4.19	Pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan bekerja	93
4.20	Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing	94
4.21	Rekapitulasi Tanggapan pegawai terhadap variabel motivasi kerja	95
4.22	Merasa pusing dan tekanan darah meningkat apabila menghadapi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan	97
4.23	Selalu memiliki kelengkapan peralatan yang memadai untuk setiap kegiatan kerja yang dikerjakan	97
4.24	Bekerja melebihi dari durasi jam kerja yang normal	98
4.25	Tugas dan tanggung jawab pekerjaan kurang jelas dan melebihi tuntutan jabatan saat ini	99
4.26	Tidak dapat bersosialisasi dalam menyelesaikan pekerjaan	100
4.27	Merasa pemimpin tidak peduli terhadap hasil kerja	100
4.28	Kemampuan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih rendah	101
4.29	Kemampuan pegawai yang sesuai dengan keahlian dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi	102
4.30	Merasa instansi tidak memberikan keamanan dalam bekerja	103

4.31	Struktur organisasi kurang dapat membantu pegawai memahami lingkungan kerja	103
4.32	Pengawasan terhadap pegawai kurang jelas atau sesuai dengan standar organisasi	104
4.33	Tidak pernah diikutsertakan dalam mengambil keputusan	105
4.34	Rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap variabel stres kerja	106
4.35	Memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang dilakukan	108
4.36	Selalu teliti dalam bekerja	108
4.37	Selalu mengerjakan pekerjaan sampai selesai dengan baik dan sesuai dengan target yang distandarkan	109
4.38	Selalu bekerja secara efektif dan efisien	109
4.39	Mampu mengerjakan tugas sesuai target yang ditentukan	110
4.40	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja	110
4.41	Memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan (<i>final decision</i>)	111
4.42	Selalu berinteraksi dengan baik terhadap seluruh pegawai/rekan kerja maupun dengan pemimpin	111
4.43	Selalu kompak dalam bekerjasama melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja	112
4.44	Memiliki inisiatif tinggi untuk berkreaitivitas pada saat melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik	113
4.45	Selalu memberikan ide/inovasi mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan	113
4.46	Rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap variabel kinerja	114
4.47	Perhitungan Regresi Linier Berganda	115
4.48	Perhitungan Korelasi Berganda	117
4.49	Interpretasi Koefisien Korelasi	117
4.50	Koefisien Determinasi Parsial	118

4.51 Hasil Penelitian	119
-----------------------------	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal.
1.1 Grafik Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai UPT BPI LIPI	14
2.1 Proses Terjadinya Motivasi	33
2.2 Hierarki Kebutuhan dari A.Maslow	35
2.3 Paradigma Pemikiran	58
4.1 Struktur Organisasi	80
4.2 Garis Kontinum Motivasi	96
4.3 Garis Kontinum Stres Kerja	107
4.4 Garis Kontinum Kinerja	115
4.5 Bagan Analisis Hasil Penelitian	120