

JUDUL : **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN**

NAMA : **TAUFIK AKBAR SIREGAR**

NIM : **11.832.0035**

JURUSAN : **MANAJEMEN**

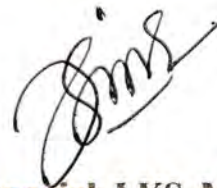
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(H. Amrin Mulia U Nst, SE, MM)

Pembimbing II



(Dra. Isnaniah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE, Msi)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber /
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

/2016

Access From (repository.unma.ac.id)21/6/23

ABSTRAK

TAUFIK AKBAR SIREGAR, Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan. Skripsi, tahun 2015

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan yang berjumlah 62 orang, dengan pengambilan sampel yang menggunakan rumus Arikonto diperoleh sampel yaitu seluruh jumlah dari populasi yang berjumlah 62 orang.

Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji T (Parsial), Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan Hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan penulis menarik kesimpulan bahwa analisa data dan pembahasan dalam penelitian maka diperoleh jawaban dari rumusan masalah yaitu stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan.

Kata kunci : stres kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur dan terima kasih kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN”**. guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya`kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. H. Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak H. Amrin Mulia U Nst, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, ilmu dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing Pedamping yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan SE, Msi, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.unma.ac.id)21/6/23

7. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk Ibu saya tercinta yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril dan material serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi.
8. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) atas bantuan dan bimbingan penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
9. Ucapan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2011 diantaranya sahabat terdekat Firman ginting, Ardiansyah, Fachrunisa Sukasma dan teman-teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
10. Bapak Pimpinan Sekretariat Bagian Umum Daerah Kota Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Februari 2016

Penulis

(**Taufik Akbar Siregar**)

DAFTAR ISI

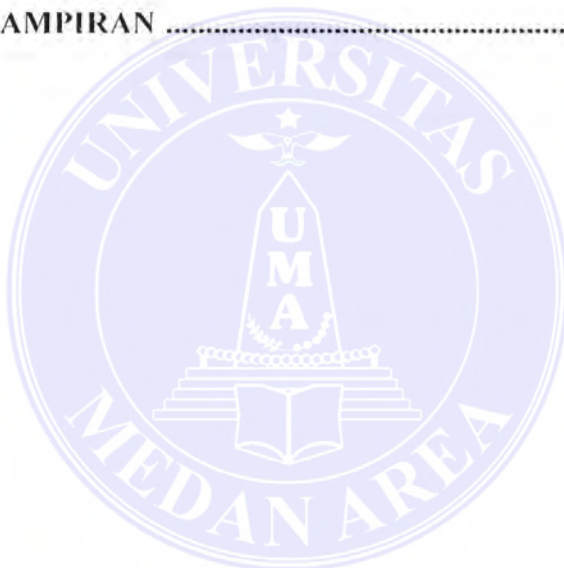
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	4

BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Urian Teoritis.....	6
1. Stres Kerja	6
a. Pengertian stres kerja.....	6
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.....	7
c. Indikator stres kerja	8
2. Kepuasan Kerja.....	11
a. Pengertian kepuasan kerja	11
b. Teori-teori kepuasan kerja.....	11
c. Dimensi kepuasan kerja.....	13
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	14
e. Indikator kepuasan kerja.....	16
3. Kinerja Pegawai.....	18
a. Pengertian kinerja pegawai.....	18
b. Penilaian dan pengukuran kinerja	19
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja	20
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.....	23

B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	28
B. Populasi dan Sampel	29
C. Definisi Operasional Variabel.....	29
D. Jenis Data	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Hasil Penelitian	37
1. Sejarah Singkat Perusahaan	37
2. Struktur Organisasi	38
3. Tugas dan Tanggung Jawab	39
B. Pembahasan	40
1. Identifikasi Responden	41
2. Jawaban Responden	42
3. Uji Kualitas Data	50
a. Uji Validitas	50
b. Uji Reliabilitas	51
4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	51
5. Uji Asumsi Klasik	53
a. Uji Normalitas	53
b. Uji Multikolinieritas	54
c. Uji Heterokedastisitas	55

6. Uji Hipotesis	56
a. Uji T (Parsial)	56
b. Uji F (Simultan)	57
c. Koefisien Determinasi	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

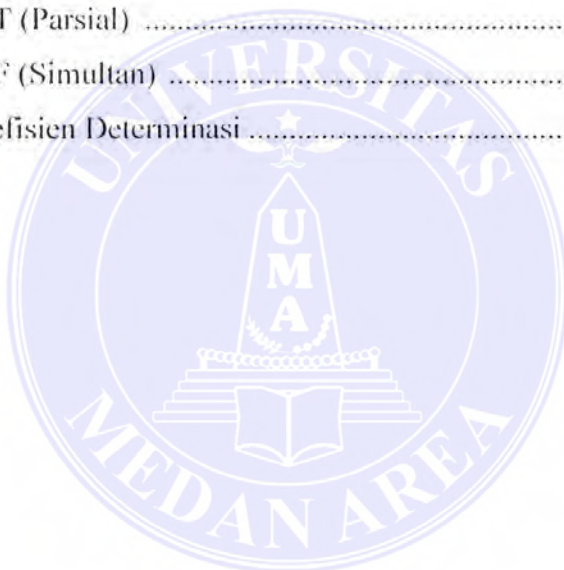
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan	39
Gambar 4.2 : Grafik Histogram	53
Gambar 4.3 : Grafik Normal Probability Plot	54
Gambar 4.4 : Uji Heteroskedastisitas.....	56



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Rincian Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 3.3 : Skala Pengukuran Likert	32
Tabel 4.1 : Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.2 : Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3 : Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4.4 : Pegawai diwajibkan untuk berperan aktif di dalam organisasi.....	42
Tabel 4.5 : Pegawai siap diberikan beban kerja melebihi jam kerja pegawai....	43
Tabel 4.6 : Setiap pegawai diberikan hak yang sama untuk mengembangkan karirnya	43
Tabel 4.7 : Setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.....	44
Tabel 4.8 : Masing-masing pegawai bekerja sesuai dengan struktur dan iklim organisasi yang telah disepakati.....	44
Tabel 4.9 : Anda merasa puas dengan hasil pekerjaan itu sendiri tentunya sesuai dengan kemampuan anda masing-masing.....	45
Tabel 4.10 : Mutu dari pengawasan seorang pimpinan mampu memberikan anda motivasi dan semangat di dalam bekerja dan mengembangkan karir.....	45
Tabel 4.11 : Gaji yang diberikan oleh pemerintah saat ini dirasa cukup dan mampu memenuhi kebutuhan	46
Tabel 4.12 : Anda bekerja dengan rekan kerja yang saling menghormati dan mampu memberikan rasa aman dan nyaman disaat bekerja.....	46
Tabel 4.13 : Setiap pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan	47
Tabel 4.14 : Pegawai sudah mampu meningkatkan kuantitasnya di dalam bekerja.....	47
Tabel 4.15 : Setiap pegawai memiliki kualitas yang baik bagi pemerintahan.....	48

Tabel 4.16 : Para pegawai diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	48
Tabel 4.17 : Pemerintah memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengembangkan potensi dan kreativitas di dalam bekerja.....	49
Tabel 4.18 : Pegawai diberikan tanggung jawab penuh oleh pemerintah untuk menyelesaikan tugas	49
Tabel 4.19 : Hasil Uji Validitas Data	50
Tabel 4.20 : Hasil Uji Reliabilitas Data	51
Tabel 4.21 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4.22 : Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.23 : Uji T (Parsial)	57
Tabel 4.24 : Uji F (Simultan)	58
Tabel 4.25 : Koefisien Determinasi	59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2011:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada

UNIVERSITAS MEDAN AREA

keberhasilan sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu

Document Accepted 21/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Faktor lain yang juga mempengaruhi tampilan kerja individu adalah kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2010:142). Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas dan kinerja karyawan akan menurun.

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Edi Sasono, 2008). Stres merupakan faktor fisik, kimiawi, dan emosional yang dapat menyebabkan tekanan pada tubuh atau mental dan dapat menjadi faktor bagi timbulnya penyakit. Mempelajari stres kerja di konteks yang berbeda akan memberikan pengertian yang mendalam terhadap fenomena tersebut sebagai suatu keseluruhan dan bagaimana untuk meminimalisir pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan

kepuasan kerjanya pun akan terganggu. Dalam

Document Accepted 21/6/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Janaka yang karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 21/6/23

lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover).

Sekretariat Daerah Kota Medan merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kota Medan yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota. Sekretariat Daerah Kota Medan bertugas membantu Walikota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kota Medan. Masalah yang terdapat pada organisasi tersebut karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, keterlambatan pegawai sehingga tidak tepat waktu datang pada jam kerja membuat kinerja pegawai tersebut menurun.

Berdasarkan latar belakang inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- 1. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Umum pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Medan?

Document Accepted 21/6/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id) 21/6/23

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Medan?
3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Medan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Medan.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Medan.
3. Untuk mengetahui stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi Sekretariat Daerah Kota Medan khususnya Bagian Umum di dalam mengelola manajemen sumber daya manusia melalui stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai menambah khazanah dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Medan Area, khususnya di Program Studi Manajemen.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Stres Kerja

a. Pengertian stres kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004:108). Menurut Robbins (2008:368) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada "Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik". (Mas'ud, 2002:20). Dewasa ini para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kerja).

Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2007:300). Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja,

seorang individu akan mengalami stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 21/6/23

menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Munandar (2004:381-401), faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu

- Faktor-faktor Intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas.

Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup : kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

a. Tuntutan fisik :

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh fatal dan terhadap fisik dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (stressor). Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita. Kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan, misalnya tidak mendengar suara-suara peringatan sehingga timbul kecelakaan.

b. Tuntutan tugas :

Penelitian menunjukkan bahwa shift atau kerja malam merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi atau

siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin

c. Indikator stres kerja

Menurut Gibson (2005: 207) Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya. Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya :

1. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.

Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Jurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi : konflik peran dan ketidaksamaan peran (*role ambiguity*).

a. Konflik peran (*role conflict*)

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya :

- 1) Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.

- 3) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- 4) Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya

2. Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

- a. Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
- b. Kesamaran tentang tanggung jawab.
- c. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
- d. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- e. Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

3. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi :

- a. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
- b. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
- c. Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi

seorang individu terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi

Jika pernah merasakan kebingungan akan rasa aman terhadap pekerjaannya.

Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya *ketidaksesuain antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini* atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

4. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

5. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Robbins (2008:99), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Malayu S.P. Hasibuan 2008). Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2004) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung dari berbagai faktor-faktor yang berhubungan dengan karakteristik pegawai tersebut ditempat dia bekerja.

b. Teori-teori kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2009:120), teori-teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*).

Teori ini dikembangkan oleh Adam (1963). Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, dan *comparison person*. *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. *Outcome* adalah

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 21/6/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 21/6/23

Person ini adalah puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.

4) Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya

sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

Document Accepted 21/6/23

5) Teori dua faktor dari *herzberg*

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasi (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasi disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

c. Dimensi kepuasan kerja

Luthans Fred. (2006 : 243) mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), yaitu evaluasi pegawai terhadap tingkat kesulitan yang harus dihadapi oleh seorang pegawai ketika menyelesaikan tugas dari pekerjaannya.
2. Penyelia (*Supervision*) merupakan bentuk evaluasi pegawai terhadap sikap yang ditunjukkan oleh atasannya kepada pegawai tersebut.
3. Teman sekerja (*Coworkers*) adalah evaluasi pegawai terhadap pegawai

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 21/6/23

4. Promosi (*Promotion*) yaitu evaluasi pegawai terhadap ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*) merupakan evaluasi pegawai terhadap pemenuhan kebutuhan hidup pegawai serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sebuah pekerjaan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan orang tersebut. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008) yang belakangan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan di antaranya :

1) Pengharapan.

Sesuatu yang diharapkan oleh karyawan tetapi tidak terpenuhi maka akan menimbulkan rasa kecewa. Sebaliknya, apabila pengharapan terpenuhi maka kepuasan yang akan terjadi.

2) Penilaian Diri,

Anggapan dari diri masing-masing karyawan tentang dirinya terhadap pekerjaan dan penyesuaian diri yang menimbulkan sikap pada pekerjaannya.

3) Norma-norma Sosial.

Perhatian dari atasan atau teman kerja yang dapat memberikan kepuasan karena hal tersebut memberikan semangat kerja pada seorang

karyawan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

4) Perbandingan-perbandingan Sosial,

Perbedaan pekerjaan yang membuat iri, seperti pekerjaan yang menarik atau sesuai dengan keahlian adalah salah satu faktor timbulnya ketidakpuasan. Hal ini perlu diperhatikan agar jangan sampai terjadi pada karyawan.

5) Hubungan Input atau Output,

Kepuasan terjadi pada karyawan tergantung pada bagaimana penilaian karyawan mengenai hubungan antara apa yang masuki dalam pekerjaan (input) dan apa yang diperoleh karyawan (output).

6) Keikatan,

Pekerjaan yang dipilih karyawan dari kesempatan memilih berbagai pekerjaan membuat karyawan tersebut mempunyai ikatan dengan perusahaan. Hal tersebut menimbulkan rasa segan untuk mengakui bahwa ia merasa pekerjaannya kurang menguntungkan atau secara tidak langsung ia akan merasa puas dengan pekerjaannya.

7) Dasar pemikiran,

Hal-hal yang sering dibicarakan kepada sesama karyawan yang menjadikan hal tersebut menjadi penting dan dijadikan salah satu alat pemenuhan kepuasan. Sebagai contoh apabila banyak karyawan membicarakan gaji, maka gaji adalah salah satu penentu kepuasan kerja mereka.

c. Indikator kepuasan kerja

Menurut Munandar, (2004: 74), indikator dalam kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Setiap pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki, yang mampu menawarkan satu variasi tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka dalam melakukan hal tersebut. Karakteristik tersebut membuat pekerjaan menjadi lebih menantang secara mental. Studi-studi mengenai karakteristik pekerjaan, diketahui bahwa sifat dari pekerjaan itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja. Lima dimensi inti dari materi pekerjaan yang meliputi ragam ketrampilan (*skill variety*), identitas pekerjaan (*task identity*), keberartian pekerjaan (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*). Dari setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup sejumlah aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Adapun kaitan masing-masing dimensi tersebut dengan semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan, seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

2. Mutu Pengawasan Pimpinan

Kegiatan pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin dapat memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh pegawainya sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Proses pengawasan mencatat perkembangan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai sehingga

memungkinkan pimpinan untuk dapat mendeteksi adanya penyimpangan dari apa

tindakan pembetulan untuk mengatasinya. Perilaku pengawas merupakan hal penting yang menentukan selain dari kepuasan kerja itu sendiri. Sebagian besar dari studi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa pegawai akan lebih puas dengan pemimpin yang lebih bijaksana, memperhatikan kemajuan, perkembangan dan prestasi kerja dari pegawainya.

3. Gaji

Pegawai selalu menginginkan sistem penggajian yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila pembayaran tersebut tampak adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat pada umumnya, maka kepuasan yang dihasilkan akan juga tinggi. Gaji merupakan salah satu karakteristik pekerjaan yang menjadi ukuran ada tidaknya kepuasan kerja, dalam artian ada atau tidaknya keadilan dalam pemberian gaji tersebut. Gaji atau upah yang diberikan kepada pegawai merupakan suatu indikator terhadap keyakinan seseorang pada besarnya upah yang harus diterima.

4. Rekan Kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan orang lain, begitu juga dengan pegawai di dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan interaksi dengan orang lain baik rekan kerja maupun atasan mereka. Pekerjaan seringkali juga memberikan kepuasan kebutuhan sosial, dimana tidak hanya dalam artikerja juga merupakan bagian dari perwujudan salah satu teori motivasi menurut Alderfer yaitu kebutuhan akan hubungan (*Relatedness Needs*), dimana penekanan ada pada pentingnya hubungan antar-individu

(*interpersonal relationships*) dan bermasyarakat (*social relationship*).

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 21/6/23



Pada dasarnya seorang pegawai juga menginginkan adanya perhatian dari rekan kerjanya, sehingga pekerjaan juga mengisi kebutuhan pegawai akan interaksi sosial, sehingga pada saat seorang pegawai memiliki rekan kerja yang saling mendukung dan bersahabat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

5. Promosi

Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan besar atau kecilnya kemungkinan dia memperoleh kenaikan jabatan. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja Pegawai

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Apabila kinerja perorangan/pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik.

Wibowo (2007:15) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 21/6/23

Sutrisno (2009:164), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Penilaian dan pengukuran kinerja

Mangkunegara, (2009:69). Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”

Hasibuan (2008:87) “penilaian prestasi kerja/kinerja pegawai adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai”.

Manfaat penilaian kinerja pegawai itu sendiri menurut Mulyadi (2004:416) adalah :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan

- 4) Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau perusahaan haruslah dilaksanakan secara obyektif, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

c. Unsur-unsur penilaian kinerja

Sastrohadiwiryono (2005:235) menjelaskan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- 4) Ketaatan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan perundangan

ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

- 5) Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- 6) Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 7) Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah bimbingan dari manajemen lainnya.
- 8) Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Ada tiga jenis kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kerja, menurut

Rahayu (2007:16) yaitu :

- 1) Kriteria berdasarkan sifat
 - a) Kemampuan (*ability*). Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
 - b) Loyalitas (*loyalty*). Loyalitas adalah suatu bentuk sikap yang senantiasa

- c) Kejujuran (*honesty*) atau transparansi. Kejujuran (*honesty*) adalah suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
 - d) Kreativitas (*creativity*). Kreatifitas adalah kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.
 - e) Kemampuan memimpin (*leadership*). Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku:
- b. Melaksanakan tugas (*perform task*). Hal ini berkaitan dengan tingkat pelaksanaan tugas.
 - c. Mengikuti instruksi (*obey instruction*). Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti instruksi dalam melaksanakan tugasnya.
 - d. Melaporkan permasalahan (*report problem*). Hal ini meyangkut apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.
 - e. Memelihara peralatan (*maintain equipment*). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan peralatan dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
 - f. Memelihara adminstrasi (*maintain records*). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan administrasi dalam melaksanakan proses penyelesaian

- g. Mengikuti aturan-aturan (*follow rules*). Dimaksudkan pada sejauh mana aturan-aturan yang telah ditetapkan dapat diikuti dalam proses penyelesaian pekerjaan.
- 6) Mengajukan usul atau saran (*submit suggestions*). Dimaksudkan pada tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil :
- 1) Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan. Dimaksudkan pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing pegawai (*production level*).
 - 2) Kualitas pekerjaan. Dimaksudkan pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (*quality production*).
 - 3) Pekerjaan yang tersisa. Dimaksudkan pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa (*serap*).
 - 4) Memperbaiki peralatan (*equipment repairs*). Dimaksudkan bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

Prawirosentono, dalam Edy Sutrisno (2009:176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

1) Efektivitas dan efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak

2) Otoritas dan tanggung jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi

3) Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan

4) Inisiatif

Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang atasan yang baik

Dengan uraian di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa kinerja pegawai haruslah dilihat dari keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan serta perilaku individu atau pegawai itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standard yang telah ditetapkan.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang dimensi atau standart kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menyusun dimensi atau standar kinerja harus memenuhi kriteria ukuran yaitu berapa banyak yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, seberapa baik hasil kerja tersebut, apakah hasil tersebut keluar tepat waktu, seberapa keefektifan pemakaian alat-alat dan biaya. Menurut Henry Simamora (2004), Indikator – indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas

Merupakan jumlah keluaran atau *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kualitas

Merupakan mutu *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Ketepatan waktu

Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

4. Kreativitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang

B. Penelitian Terdahulu

Tommy Meilitza (2009) Tommy Meilitza melakukan penelitian mengenai stres kerja dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan dengan sampel ditentukan dengan cara acak sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Pura I, pada tahun 2009. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ATC MATSC. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada “Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik”. (Mas’ud, 2002:20).

Berbagai faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini telah diungkapkan berbagai penelitian yang telah dilakukan. Penelitian Muhammad Rukhyat Noor (2001) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Seafar General Foods, Kendal, menyimpulkan faktor-faktor kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Helmi Haryanto Universitas Komputer Indonesia Bandung (2011) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Nagamas Putera Jaya Bandung”, menggunakan metode analisis jalur, korelasi Pearson dan koefisien determinasi, serta uji hipotesis melalui uji F dan T. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan stres

kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh

Document Accepted 21/6/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

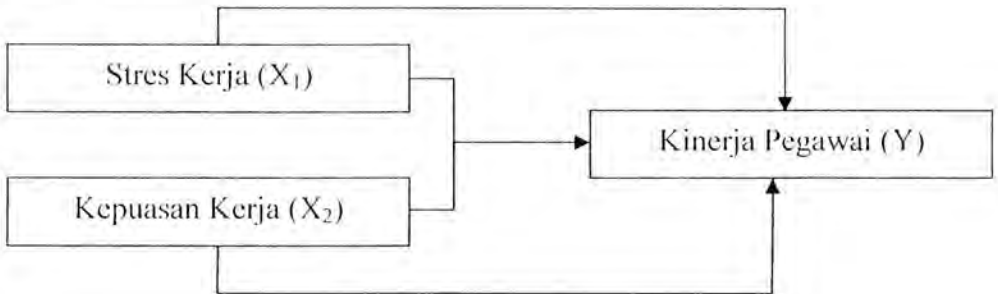
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From repository.uma.ac.id/21/6/23

signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 :
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan konseptual diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan.
3. Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:11) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa besar pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini Kantor Sekretariat Daerah Kota Medan, Jl. Kapt. Maulana Lubis No. 02 Medan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan kurang lebih tiga bulan, terhitung dari bulan Mei 2015 sampai Juli 2015.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agus				Sep				Okt			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																				
2	Seminar Proposal					■																			
3	Pengumpulan & analisis data									■	■	■	■												
4	Penulisan Skripsi													■	■	■	■								
5	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
6	Seminar Hasil																					■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																								

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2015)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:15) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan yang berjumlah 62 orang.

2. Sampel

Menurut Arikonto (2006:131) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya. Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan subyek populasi yang berjumlah 62 orang. Metode yang digunakan adalah Simple Random Sampling, dikatakan simpel (sederhana) karena pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu. Cara ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen yaitu seluruh pegawai Bagian Umum.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah :

- a. Variabel Bebas (X) adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebas atau independen variabel

1. Stres kerja (X_1)

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004:108).

2. Kepuasan (X_2)

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya Robbins dan Judge (2008:99)

b. Variabel Terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dan nilainya tergantung pada variabel lain. Ada adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi Wibowo (2007:15)

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	S Peng
Stress Kerja (X_1)	Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. (Rivai 2004:108).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran dalam organisasi 2. Beban Kerja 3. Pengembangan Karir 4. Hubungan dalam Pekerjaan 5. Struktur dan Iklim Organsasi 	L
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. (Robbins dan Judge, 2008:99)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Mutu pengawasan Pimpinan 3. Gaji 4. Rekan kerja 5. Promosi 	L

Kinerja Pegawai (Y)	Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Wibowo 2007:15).	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketetapan waktu 4. Kreativitas 5. Tanggung jawab	1
---------------------	---	--	---

D. Jenis Data

Sugiyono (2010:193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi :

1. *Field Research*, meliputi :

a. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis

Document Accepted 21/6/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 21/6/23

b. Wawancara (*Interview*)

Merupakan suatu jenis pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan untuk mendapatkan informasi.

2. *Library Research*

Dengan menggunakan studi kesepakatan dan literature-literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan dimana akan didapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti guna melengkapi hasil dari penelitian.

3. Dokumentasi

Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dokumen-dokumen dan hal-hal lain yang menunjang penelitian.

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (Lima) opsi dan menggunakan

Skala Likert, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:133)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2005). Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) dengan r tabel ($df = n-k$). Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid, dan jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2005 : 41). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Imam Ghazali, 2005).

2. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel terganggu atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi

disebut variabel bebas atau variabel independet (Nugroho, 2005). Uji Regresi

Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Stres Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

b₁, b₂, = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan out put program SPSS (*statistical package for social sciences*) pada tabel *coefficients*.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

b) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala

c) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berarti varians variabel independen adalah konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas diuji dengan menggunakan kurva *scatterplot* nilai residual variabel dependen. Pengambilan kesimpulan diketahui dari memperlihatkan sebaran plot data.



4. Uji Hipotesis

a) Uji Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat).

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel One-Sample Test. Melihat nilai t dan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung dan nilai (sig). H_0 diterima jika $sig < 0,05$ atau H_0 ditolak jika $sig > 0,05$.

b) Uji Secara Simultan (Uji F)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat).

menggunakan tingkat keyakinan 95 % (taraf signifikan 5%), df_1 dan df_2 , maka akan diperoleh nilai F tabel. H_0 diterima bila F hitung $>$ F tabel dan H_0 ditolak bila F hitung $<$ F tabel.

e) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol satu.

Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel Model Summary. Melihat nilai R.Square (Koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $\geq 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependent. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependent.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Stres kerja berpengaruh positif (U terbalik) terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan. Berdasarkan hasil regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (X_1) memberikan nilai koefisien sebesar 0.413 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung stres kerja sebesar 4.377. Diketahui untuk nilai t tabel ($df=62$, $\alpha = 0,05$) sebesar 2.001. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan. Berdasarkan hasil linear berganda dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) memberikan nilai koefisien 0.366 dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung kepuasan kerja sebesar $3.300 >$ 2.001.

3. Stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan. Dari uji f dapat dilihat F hitung sebesar 89.539 dengan signifikan 0,00. Dengan mencari pada tabel F dengan $df_1=2$ dan $df_2=62$, diperoleh F tabel 3.15 dimana F hitung $>$ F tabel $89.539 >$ 3.15 dengan signifikan yang lebih kecil dari 5% ($0.00 <$ 0.05).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai, bagi karyawan itu sendiri, dan bagi peneliti selanjutnya, yaitu diantaranya:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja pada pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan didapatkan hasil yang positif, namun pengelolaan stres kerja diharapkan akan mampu meminimalisir seorang karyawan menanggung beban kerja yang berlebih. Diharapkan juga peran Pemerintah Kota untuk memahami dan memberikan kesenggangan waktu kepada pegawai untuk mengelola stress kerja yang dihadapi masing masing pegawai dengan adanya kerja sama antar pemerintahan dan kepegawaian akan lebih meningkatkan kualitas kerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja pada pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan, dengan adanya rekan kerja yang saling membantu dan juga adanya kerja sama antar pegawai dirasa sudah memenuhi kepuasan kerja, namun perhatian dari Pemerintah Kota yang masih belum menanggapi semua anggota untuk dapat menerima haknya untuk lebih meningkatkan jenjang karier. Diharapkan Pemerintah lebih memperhatikan faktor usia, lama bekerja dan faktor pendidikan sebagai bahan pertimbangan peningkatan karier.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan, para pegawai di Pemerintah Kota diharapkan lebih mendisiplinkan diri dan lebih meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja, dengan begitu Pemerintah tidak akan merasa percuma memberikan prestasi kerja kepada semua pegawai Pemerintahan dan tidak mempergunakan secara percuma anggaran Negara.