



MAJALAH ILMIAH MANAJEMEN

LEMBAGA PENELITIAN & PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LPPM)
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) APRIN PALEMBANG



Terminal Informasi Ilmiah
Vol. 07.02. 2019
(Edisi Semester Genap)

01. Arubina & Hendra Musa - Stie Aprin Palembang

Analisis Pengaruh Pelatihan Serta Dampak Sikap Individu Terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Vokasi Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Cabang Palembang

02. Yuliza - Stie Aprin PLG

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ORIX INDONESIA FINANCE PALEMBANG

03. Erna AR - Stie Aprin PLG

Pengaruh Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Gado Gado Ce' Memi Palembang

04. DA. Diah, Wahab Z, Widad A - Univ. Sriwijaya

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien BPJS Di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Pusri Palembang

05. Zein Ghozali & Munyati - Sjakyakirti, UPBJJ UT.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBJJ-UT Palembang

06. Agusta - Universitas Megoau Pak

Pengaruh Kebijakan Distribusi Terhadap Volume Penjualan Minuman Merek CocaCola Pada Perusahaan AMC Unit II Tulang Bawang Lampung

07. Ismandra & Supriadi - Univ. Sjakhyakirti, Aprin

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Philia Citra Sejahtera Palembang

08. Vera FI & Farid Wadji - Stie Aprin Palembang

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Belajar Bahasa Inggris Siswa Kelas XII SMAN 1 Air Kumbang Kabupaten Banyuasin

09. Aliya & Elpanso - Universitas Bina Darma Palembang

Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ASN Di Kota Palembang

10. Erduandi - Akademi Maritim Bina Bahari

Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi Pelayaran Dan Pengembangan Karir Mahasiswa

Majalah Ilmiah Manajemen
www. Ojs.lppmstieaprin.net
Email : lppmstieaprin11@gmail.com

ISSN : 2089 – 2330



Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ASN Di Kota Palembang

Sabeli Aliya & Efan Elpanso

Universitas Bina Darma Palembang

Article Info	Abstract
<p><i>Keywords :</i> <i>Job Stress, Work Motivation, Job Satisfaction</i></p>	<p>This study aims to analyze the effect of work stress and work motivation on job satisfaction of the State Civil Apparatus in the General Office of the Mayor of Palembang. The research data was obtained from questionnaires, literature studies, and direct interviews with related parties in accordance with the research objectives. The analysis technique uses multiple regression by testing the hypothesis, namely F test and t test. The number of samples of 35 ASNs used the saturated sampling method. The results showed that work stress and work motivation simultaneously had a significant and significant effect on the job satisfaction of the State Civil Apparatus in the Mayor's Office in the General Section of Palembang City. The coefficient of determination expressed in numbers (R square) is 0.471, which means that the influence of the independent variable (stress and motivation) on the dependent variable (job satisfaction) is 0.471, this indicates that the contribution of stress variables (X1) and Motivation (X2) in efforts to explain the variable Job Satisfaction (Y) is 47.1% while the remaining 52.9% is influenced by other factors outside the variable job satisfaction, including: Leadership Style, employee performance, discipline and work performance.</p>
<p><i>Sabeli Aliya</i> <i>sably@binadarma.ac.id</i> <i>Universitas Bina Darma Palembang</i></p>	
<p><i>Efan Elpanso</i> <i>efan.elpanso@binadarma.ac.id</i> <i>Universitas Bina Darma Palembang</i></p>	

Majalah Ilmiah Manajemen – Vol : 07.02.2019

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, persaingan yang semakin kompetitif merupakan suatu hal yang tidak terelakkan. Tingginya tingkat persaingan memaksa organisasi untuk berubah dalam mempertahankan diri dan meningkatkan keunggulan bersaingnya. Era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, juga mendorong organisasi untuk berinovasi dalam mengembangkan

produk-produk baru dan masuk ke dalam pasar yang semakin terbuka.

Kantor Walikota Palembang Merupakan salah satu kantor pemerintahan di kota Palembang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi dalam masyarakat di tingkat daerah. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan

mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pelayanan masyarakat.

Menurut Munandar dalam Narundana (2011;21) stres kerja dapat berakibat positif (eustress) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Seorang yang gagal termotivasi, yaitu orang yang tidak dapat mengendalikan tekanan secara aktif sehingga menyebabkan stress dan tidak termotivasi. Menurut George & Jones dalam Kartika (2010:101) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam suatu organisasi tingkat usaha (level of effort) dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah.

Secara umum diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap fisik dan mental kesejahteraan karyawan. Karena itu, ia memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku seperti produktivitas, absensi, tingkat turnover dan hubungan karyawan.

Dari masalah yang terdapat di Kantor Walikota Palembang Bagian Umum yaitu di dalam stres kerja pegawai kantor walikota Palembang banyaknya pekerjaan yang menumpuk sehingga selesai tidak tepat waktu yang di tentukan membuat pegawai terbebani dan kurangnya motivasi kerja seperti kurangnya bonus pegawai dan pemberian penghargaan kepada pegawai dimana motivasi penting bagi pegawai kantor walikota, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena manfaatnya

terbukti bagi kepentingan individu dan masyarakat.

Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang?
3. Apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja ASN Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ASN Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ASN Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Stress kerja

Stres kerja menurut Mangkunegara (2008:28) “Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.” Stress kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Indikator Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2008:280), adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan untuk mengetahui stress yang disebabkan pekerjaan, diantaranya :

1. **Beban Kerja Operasional**
Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.
2. **Peran Individu 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.
3. **Konflik Peran (*Role Conflict*)**
Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.
4. **Ketidaksamaan Peran (*Role Ambiguity*)**
Ambiguitas peran terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan “tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan”.
5. **Karakteristik Tugas Pekerjaan**
Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan keperilakuan.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian dalam Kartika (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja

dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sopiah (2008:170) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi karyawan sebagai berikut

- a) Situasi Lingkungan kerja Perusahaan
- b) Kesempatan Mengembangkan karir
- c) Pelatihan/peningkatan kemampuan kerja
- d) Arah Komunikasi
- e) Harapan berprestasi

Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja menurut Handoko dalam Tunjungsari (2011:410) “Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicarikarena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Triton (2010:164) sebagai berikut:

- a) **Insentif yang diterima karyawan**
Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.
- b) **Alur jenjang karir yang jelas**
Alur karier merupakan bagian yang sangat penting karena menentukan dinamika organisasi atau perusahaan untuk manajemen sumber daya manusia.
- c) **Jenis pekerjaan/Pekerjaan itu sendiri**

Pekerjaan adalah segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia dengan berbagai tujuan. ada yang melakukan pekerjaan dengan terpaksa ada juga yang ikhlas.

- d) Mutu Pengawasan (Supervisi) pengawasan mutu adalah kegiatan untuk memastikan apakah kebijakan dalam hal mutu (standar) dapat tercermin dalam hasil akhir.
- e) Interaksi Sosial dengan Rekan Kerja Hubungan dengan rekan kerja dimaksudkan dengan pola interaksi yang terjalin antara individu dalam dunia kerja.

Hubungan Antara Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2004 :177) bahwa gejala-gejala stres yang berasal dari psikologis seperti sikap suka menunda tugas atau pekerjaan menunjukkan stres yang timbul berkaitan dengan ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan ini merupakan akibat dari hal, seperti banyaknya tuntutan tugas, adanya pertentangan, ketidakjelasan kewajiban, wewenang dan tanggung jawab, kurangnya otonomi dan diskresi dalam penyelesaian tugas, tugas yang cenderung rutin, ketidakjelasan tentang pekerjaan yang dilakukan dan tidak adanya umpan balik tentang kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja

Motivasi kerja ini merupakan aspek penting pada diri seseorang karyawan didalam organisasi karena dengan adanya kepuasan kerja pada diri seseorang karyawan dalam bekerja dan akan lebih memacu kepuasan dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan

kerja adalah komunikasi dan rekan kerja, promosi, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen pengawasan, faktor-faktor intrinsik pekerjaan kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan.



Hipotesis

1. H₁ : Diduga bahwa Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ASN pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang.
2. H₂ : Diduga bahwa Motivasi Kerjaberpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ASN pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang.
3. H₃ : Diduga bahwa Stres Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ASN pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang berlokasi di Jalan Merdeka No.1, 22 ilir, Bukit Kecil ,Kota Palembang, Sumatra Selatan 30131.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan Data Kualitatif.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:80) ,Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di bagian umum yang berjumlah 35 orang yang ada di Kantor Walikota Bagian Umum Palembang. Teknik yang dipakai penelitian adalah sampling jenuh, yaitu teknik sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel yaitu 35 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah kuisisioner dan dokumentasi. Kuisisioner dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan sesuai dengan yang akan diteliti sedangkan dokumentasi yaitu menerima data dari kantor walikota bagian umum Palembang.

Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan analisis deskriptif kuantitatif Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan

ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan. Untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut (Sugiyono, 2012 : 277) :

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

Dimana :

Y' = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini kepuasan kerja

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X₁ = Variabel independen, yaitu Stress kerja

X₂ = Variabel Independen, yaitu Motivasi kerja

e = Standar Error

Penguji Hipotesis

Uji t (uji parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2).

Hasil Dan Pembahasan

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.57	3.908			1.53	0.136
1 Stress	0.08	0.16	0.082		0.498	0.622
Motivasi	0.754	0.195	0.633		3.858	0.001

a. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan hasil uji t nilai konstanta 4,570 menunjukkan bahwa ketika variabel Stress dan Motivasi konstan atau tidak berubah maka kepuasan kerja adalah sebesar 4,570, b1 (nilai koefisien regresi X_1) = 0,080 ketika variabel Stress Kerja meningkat 1% maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,080, b2 (nilai koefisien regresi X_2) = 0,754 ketika variabel Motivasi Kerja Pmeningkat 1% maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,754

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	267.629	2	133.815	14.248	.000 ^a
Residual	300.542	32	9.392		
Total	568.171	34			

a. Predictors: (Constant), Stress, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 14,248 > 2,92 dengan tingkat probabilitasnya 0,000 yang berada di bawah alpha 5%. Hal ini menunjukkan

bahwa secara bersama-sama variabel independen Stress Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ASN Pada kantor Walikota Bagian Umum Palembang.

Pembahasan

Dari analisis data penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas dapat dilihat hasil penelitian yaitu: Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Stress kerja dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN Pada Kantor Walikota Bagian Umum Palembang.

Pada nilai koefisien regresi yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel bebas stress kerja dan motivasi kerja dengan variabel terikatnya kepuasan adalah 0,080 dan 0,754. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 4,570 + 0,080X_1 + 0,754X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel stress dan motivasi adalah positif terhadap kepuasan kerja, artinya setiap terjadi peningkatan variabel stress kerja dan motivasi kerja, maka kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, perlu melihat nilai dari koefisien determinasi. Sebagaimana sudah diuraikan di atas, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka (*R square*) adalah sebesar 0,471, yang artinya besar pengaruh variabel independen (stress dan motivasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) adalah 0,471, ini menunjukkan bahwa Variable Stress kerja tidak pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena Stress kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja dan begitu

sebaliknya. Stress kerja yang berlebihan akan membuat seorang pegawai merasa bosan dan tekan terhadap pekerjaan sehingga pegawai tersebut akan merasa jenuh dengan lingkungan kerja. Sedangkan Variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dengan sig.t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. kontribusi variabel stress (X1) dan Motivasi (X2) dalam upaya menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 47,1% sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel kepuasan kerja, Antara lain : Gaya Kepemimpinan, kinerja pegawai, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan tidaknya hasil penelitian ini, perlu menunjukkan perbandingan antara F hitung dengan F tabel, diketahui dari item uji hipotesis simultan menunjukkan hasil bahwa F hitung sebesar 14.248 sedangkan F tabel 2,92 (F hitung $>$ F tabel) artinya bahwa variabel stress kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Munandar dan Naurana bahwa Stres dan Motivasi kerja mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja pada suatu organisasi. Kunci keberhasilan suatu organisasi adalah kerja sama dalam pencapaian tujuan. Karyawan merupakan aset paling berharga untuk suatu organisasi ataupun perusahaan.

Dalam suatu perkantoran, khususnya kantor pemerintahan, perubahan merupakan suatu hal yang sangat lazim terjadi. Berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis, menuntut untuk melakukan penyesuaian - penyesuaian, Begitu pula yang terjadi di Kantor Pemerintahan, tuntutan pekerjaan dan ketatnya persaingan antar ASN, terus mendorong pemerintah untuk melakukan

perubahan demi perubahan. Secara umum diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap fisik dan mental kesejahteraan karyawan. Karena itu, ia memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku seperti produktivitas, absensi, tingkat turnover dan hubungan pegawai.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN Bagian Umum Pada Kantor Walikota Palembang dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variable Stress kerja memberikan tidak pengaruh terhadap kepuasan kerja. Stress kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja dan begitu sebaliknya. Stress kerja yang berlebihan akan membuat seorang pegawai merasa bosan dan tekan terhadap pekerjaan sehingga pegawai tersebut akan merasa jenuh dengan lingkungan kerja.
2. Variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dengan sig.t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005.
3. Variabel Stress kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan uji koefisien Determinasi (R^2) yakni dengan nilai sebesar (0,471) atau 47,1%

- sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian lain.
4. Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, variabel Motivasi kerja (X2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN Pada Kantor Walikota Palembang, sehingga hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima.

Saran

Dengan memperhatikan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka saran-saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada Kantor Walikota Palembang dalam Memperhatikan Tingkat Stress kerja dan meningkatkan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ASN, antara lain sebagai berikut :

1. Kantor Walikota Palembang seharusnya memberikan tugas yang harus sesuai dengan pendidikan dan kemampuan pegawai.
2. Kantor Walikota seharusnya memberikan penghargaan dan bonus kepada pegawai yang berprestasi agar pegawai lebih bersemangat lagi mengerjakan tugas yang di berikan.
3. Penelitian selanjutnya ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda dan Menambahkan variabel bebas selain Stress kerja dan Motivasi kerja yang mungkin berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartika, Endo Wijaya, Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya), (Online), Vol.12, No.1 (<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17993/17904> diakses tgl 20 septemebr 2012).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta



MAJALAH ILMIAH MANAJEMEN

LEMBAGA PENELITIAN & PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LPPM)
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) APRIN PALEMBANG



Contact Person :

LPPM STIE APRIN PALEMBANG

Komp. STIE APRIN - Jl. Baladewa Padang Selasa Bukit Besar Palembang

Website : www.lppmstieaprin.net

Hp/Whatsapp : 081279112390

Majalah Ilmiah Manajemen

[www. Ojs.lppmstieaprin.net](http://www.Ojs.lppmstieaprin.net)

Email : lppmstieaprin11@gmail.com

ISSN : 2089 – 2330



Table Of Contents

List of Articles	Page
01. Arubina & Hendra Musa - Stie Aprin Palembang Analisis Pengaruh Pelatihan Serta Dampak Sikap Individu Terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Vokasi Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Cabang Palembang	01 - 10
02. Yuliza - Stie Aprin PLG Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ORIX INDONESIA FINANCE PALEMBANG	11 - 18
03. Erna AR - Stie Aprin PLG Pengaruh Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Gado Gado Ce' Memi Palembang	19 - 25
04. DA. Diah, Wahab Z, Widad A - Univ. Sriwijaya Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien BPJS Di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Pusri Palembang	26 - 37
05. Zein Ghozali & Munyati - Sjakyakirti, UPBJJ UT. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBJJ-UT Palembang	38 - 48
06. Agusta - Universitas Megoau Pak Pengaruh Kebijakan Distribusi Terhadap Volume Penjualan Minuman Merek Cocacola Pada Perusahaan AMC Unit II Tulang Bawang Lampung	49 - 56
07. Ismandra & Supriadi - Univ. Sjakhyakirti, Aprin Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Philia Citra Sejahtera Palembang	57 - 62
08. Vera FI & Farid Wajdi - Stie Aprin Palembang Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Belajar Bahasa Inggris Siswa Kelas XII SMAN 1 Air Kumbang Kabupaten Banyuasin	63 - 74
09. Aliya & Elpanso - Universitas Bina Darma Palembang Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ASN Di Kota Palembang	75 - 82
10. Erduandi - Akademi Maritim Bina Bahari Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi Pelayaran Dan Pengembangan Karir Mahasiswa	83 - 91