



**ANALISIS *GENDER* PADA MOTIVASI KERJA,  
STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA ANTARA  
TENAGA KEPENDIDIKAN PRIA DAN WANITA  
DI UNIVERSITAS JEMBER**

GENDER ANALYSIS OF WORK MOTIVATION, WORK STRESS, AND  
WORK DISCIPLINE BETWEEN MALE AND FEMALE EDUCATIONAL  
EMPLOYEES IN UNIVERSITY OF JEMBER

**SKRIPSI**

Oleh:

Pipit Rahmawati

NIM 120810201016

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2016**



**ANALISIS *GENDER* PADA MOTIVASI KERJA,  
STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA ANTARA  
TENAGA KEPENDIDIKAN PRIA DAN WANITA  
DI UNIVERSITAS JEMBER**

GENDER ANALYSIS OF WORK MOTIVATION, WORK STRESS, AND  
WORK DISCIPLINE BETWEEN MALE AND FEMALE EDUCATIONAL  
EMPLOYEES IN UNIVERSITY OF JEMBER

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh:

Pipit Rahmawati

NIM 120810201016

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2016**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Pipit Rahmawati  
NIM : 120810201016  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Analisis *Gender* pada Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Antara Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita di Universitas Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 13 Maret 2016

Yang menyatakan,

Pipit Rahmawati  
NIM : 120810201016

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Analisis *Gender* pada Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Antara Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita di Universitas Jember

Nama Mahasiswa : Pipit Rahmawati

NIM : 120810201016

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 14 Maret 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.  
NIP. 19690329 199303 2 001

Drs. N.G. Krishnabudi, M.Agb.  
NIP. 19630402 198802 1 001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM.  
NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

Analisis *Gender* pada Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Antara  
Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita di Universitas Jember

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama : Pipit Rahmawati**

**NIM : 120810201016**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**30 Maret 2016**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna  
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly H. S. SE., M.Si. : (.....)**

**NIP. 19740502 200003 2 001**

**Sekretaris : Dra. Susanti Prasetyaningtiyas M.Si. : (.....)**

**NIP. 19660918 199203 2 002**

**Anggota : Drs. Ketut Indraningrat M.Si. : (.....)**

**NIP. 19610710 198902 1 002**

Foto 4 x 6

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

**Dr. Moehammad Fathorrazi M.Si.**  
**NIP. 196306141990021001**

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

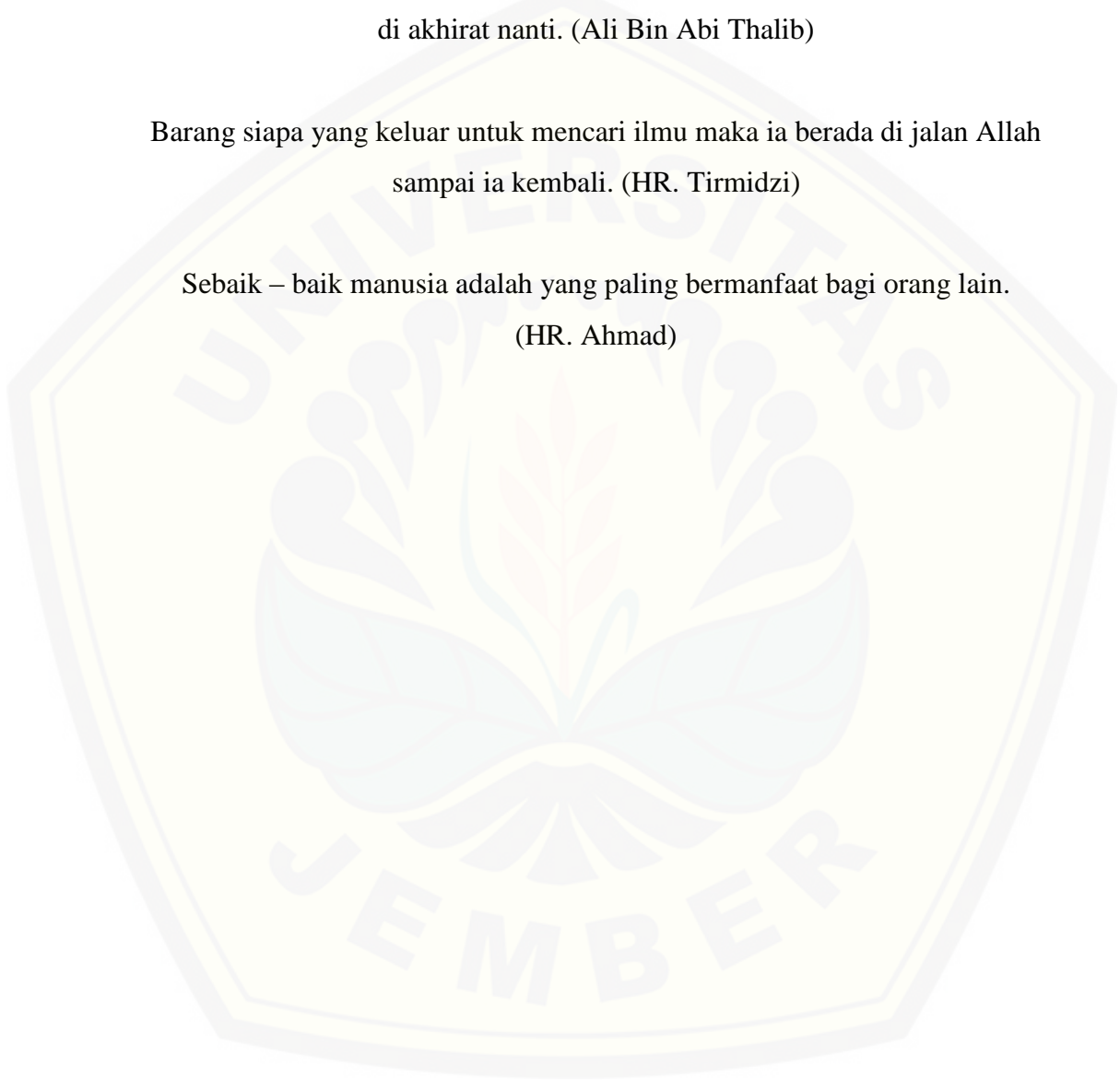
1. Ayahanda Misnan tercinta yang selalu mendukung dan yang kudidolakan selama ini;
2. Almarhumah Ibunda Sulam tercinta yang selama hidupnya selalu menjadi pengingatku saat lalai dan malas;
3. kakakku Arif Viono beserta keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasinya;
4. guru-guru dari mulai taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi;
5. almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**MOTO**

Semua penulis akan mati. Hanya karyanyalah yang akan abadi. Maka  
tulislah sesuatu yang membahagiakan dirimu  
di akhirat nanti. (Ali Bin Abi Thalib)

Barang siapa yang keluar untuk mencari ilmu maka ia berada di jalan Allah  
sampai ia kembali. (HR. Tirmidzi)

Sebaik – baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain.  
(HR. Ahmad)



## RINGKASAN

**Analisis Gender pada Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Antara Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita di Universitas Jember;** Pipit Rahmawati; 120810201016; 2016; 86 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang diantaranya harus dimotivasi, dikelola stresnya, dan didisiplinkan untuk pencapaian tujuan demi kelangsungan hidup suatu organisasi. Kelangsungan hidup organisasi didukung adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang terdiri dari pria dan wanita yang secara fisik (jasmani) dan psikis (jiwa) memang berbeda secara kodrati. Data Tren Sosial dan Ketenagakerjaan Agustus 2014 dikeluarkan oleh Kantor ILO Indonesia, menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja untuk pria 80% dan untuk wanita cukup besar yakni sebesar 50,2%. Selain itu, Data dari Badan Pusat Statistik mengenai jumlah PNS hingga 2014, tercatat jumlah wanitanya mencapai 2.166.672 orang dan untuk pria sebesar 2.288.631 orang yang berarti bahwa jumlah pekerja wanita hampir sama dengan jumlah pekerja pria. Universitas Jember merupakan organisasi di dunia pendidikan yang mencetak sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dosen dan mahasiswa namun juga karyawan diberdayakan untuk mendukung terselenggaranya organisasi pendidikan yang efektif dan efisien dari segi administrasi dan pelayanan yang diharapkan memiliki motivasi kerja tinggi, dapat mengelola stres, dan disiplin terhadap aturan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan atau tidak pada motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian komparatif yaitu membandingkan apakah terdapat perbedaan atau tidak dalam motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita. Tempat penelitian dilaksanakan di Universitas Jember dengan populasinya adalah semua tenaga kependidikan pria dan wanita yang berstatus PNS di Universitas Jember. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana sampelnya adalah fakultas yang memiliki beban kerja yang paling tinggi dan yang berstatus PNS sehingga diperoleh tiga fakultas yaitu FKIP, FE, dan FH berjumlah 101 orang. Jenis data pada penelitian ini adalah kualitatif. Sumber data penelitian adalah data primer. Sumber data diperoleh dengan memberikan kuesioner (daftar pernyataan) langsung kepada responden. Metode analisis Uji Dua Sampel Bebas (*Two Independent Samples T Test*).

Pertama, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember seimbang sehingga semangat dan dorongan untuk bekerja adalah setara walaupun terdapat kesenjangan dalam jumlah responden pria dan wanita. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, adanya jaminan pekerjaan, dan tuntutan ekonomi keluarga serta keinginan untuk berkarir membuat tenaga kependidikan baik pria



dan wanita di tiga fakultas (FKIP, FE, dan FH) tersebut memiliki motivasi yang setara. Kedua, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember seimbang sehingga tekanan dalam bekerja yang dirasakan adalah setara oleh kedua *gender*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember seimbang. Kedua *gender* masih dapat mengelola stres dengan baik. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh jenis pekerjaan, mengingat penelitian ini hanya meneliti tenaga kependidikan yang berstatus PNS dari berbagai level manajemen yang ada namun masalah *gender* tidak terbukti dalam penelitian ini. Ketiga, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember seimbang sehingga tingkat kepatuhan akan peraturan pada kedua *gender* adalah sama. Hal ini bisa disebabkan antara lain oleh kemampuan atasan sudah baik dalam mendisiplinkan, karyawan yang mampu mengontrol diri, dan penerapan peraturan yang masuk akal sehingga bisa diterima dengan baik oleh kedua *gender*.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat persamaan motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

## SUMMARY

***Gender Analysis of Work Motivation, Work Stress, and Work Discipline between Male and Female Educational Employees in University of Jember;***  
Pipit Rahmawati; 120810201016; 2016; 86 pages; Department of Management  
Faculty of Economics Jember University

Human resource is the most important asset to get a frequent motivation, to obtain good stress management, and to gain discipline training to reach the goal for the sake of the organization survival. An organization, to survive well, should be supported by qualified human resources (both male and female). This was obviously proven by the data of Social Trends and Employment in August 2014 released by Indonesian ILO office which indicated that the level of men labor force participation was 80% while women labor force participation specifically high 50,2%. In addition, according to Central Statistics Agency, number of Female civil servants (PNS) reached 2.166.672 people in 2014 and 2.288.631 males of PNS in the same year. This indicated that both male & female are relatively the same in number. University of Jember is an educational organization which produce qualified human resources. This institution did not only empower the students and lecturers but also employees to reach the goal of effective and efficient organization both in terms of administration and services so that they have a good working motivation, able to manage stress, discipline and obey the rules. This study aims to identify and analyze whether there are differences or not on work motivation, work stress, and work discipline between male and female educational employees in University of Jember.

This study is a comparative study that compares whether there are differences or not on work motivation, work stress, and work discipline between male and female educational employees in University of Jember. The research was located in University of Jember and the research population was all PNS educational employees (male and female). Sampling technique used was purposive sampling with the faculties of the highest PNS workload such as Faculty of Teacher Training (FKIP), Faculty of Economy (FE), and Faculty of Law (FH) with the total number of 101 people with qualitative data. Whereas, the data source was primary data. The data source was obtained through questionnaire (lists of questions) directly to respondents with *Two Independent Samples T Test method of analysis*.

First, The research result indicated that male and female educational employees of University Jember showed balanced though number of respondents were relatively high. It caused comfortable working conditions, employment security, and economic demands of family and the desire to make a career educational employees both men and women in three faculties (FKIP, FE and FH) has a similar motivation. Second, the research result indicated that both male and female educational employees also showed balanced work stress. Both gender still be able to manage stress well. This is likely due to the type of work, since this study only examined the educational employees are civil servants of various levels

of management there, but gender issues are not evident in this study. Third, the research result indicated that male and female workers showed balanced work discipline. It could be caused partly by the ability of employers already well in disciplining, educational employees were able to control themselves, and the implementation of reasonable regulations that can be accepted by both genders.

In a nutshell, the research indicated that all educational employees of University of Jember showed the similarity of work motivation, work stress and work discipline.



## PRAKATA

Puji dan syukur ke hadirat Allah Swt. karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi yang berjudul “Analisis *Gender* pada Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Antara Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita di Universitas Jember” disusun bertujuan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan Program Studi (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Skripsi ini disusun agar pembaca dapat memperluas ilmu tentang motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja dalam perspektif *gender*, yang disajikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

- a. Dr. Moehammad Fathorrazi, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Dr. Handriyono, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- c. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM. selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- d. Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian serta sarannya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik;
- e. Drs. N.G. Krishnabudi, M.Ag. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian serta sarannya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik;
- f. kedua orang tuaku Bapak Misnan dan Almh. Ibunda Sulam yang telah memberikan dorongan dan doanya selama ini;
- g. seluruh anggota IKAPEMMA (Ikatan Pelajar dan Mahasiswa Madiun di Jember) yang telah menjadi keluarga kedua selama menimba ilmu;

- h. penghuni kos Nias 2 No. 21, yang telah memberikan canda tawa dan semangatnya.
- i. seluruh karyawan Universitas Jember terutama pada tiga fakultas yaitu Fakultas Keguruan & Ilmu Pendidikan, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Hukum yang telah memberikan informasi dan bantuannya selama penelitian;
- j. semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis sadar bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis meminta kritik dan saran kepada semua pihak demi perbaikan di masa yang akan datang.

Jember, Maret 2016

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTO</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
<b>2.1 Kajian Teoritis</b> .....	8
2.1.1 Motivasi Kerja .....	8
2.1.2 Stres Kerja.....	16
2.1.3 Disiplin Kerja .....	24
2.1.4 <i>Gender</i> .....	30
<b>2.2 Kajian Empiris</b> .....	34
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	38
<b>2.4 Hipotesis</b> .....	39

<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	40
<b>3.1 Rancangan Penelitian</b> .....	40
<b>3.2 Populasi dan Sampel Penelitian</b> .....	40
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data</b> .....	41
<b>3.4 Identifikasi Variabel Penelitian</b> .....	41
<b>3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel..</b>	42
3.5.1 Definisi Operasional .....	42
3.5.2 Skala Pengukuran Variabel .....	43
<b>3.6 Metode Analisis Data</b> .....	44
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian .....	44
3.6.2 Uji Hipotesis .....	45
<b>3.7 Kerangka Pemecahan Masalah</b> .....	46
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	48
<b>4.1 Hasil Penelitian</b> .....	48
4.1.1 Gambaran Umum Universitas Jember .....	48
4.1.2 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian .....	52
4.1.3 Hasil Analisis Data .....	56
<b>4.2 Pembahasan Atas Hasil Penelitian</b> .....	59
4.2.1 Motivasi Kerja pada Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita ( $H_{01}$ ).....	59
4.2.2 Stres Kerja pada Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita ( $H_{02}$ ).....	62
4.2.3 Disiplin Kerja pada Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita ( $H_{03}$ ).....	62
<b>4.3 Keterbatasan Penelitian</b> .....	63
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	64
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	64
<b>5.2 Saran</b> .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	65
<b>LAMPIRAN</b> .....	68

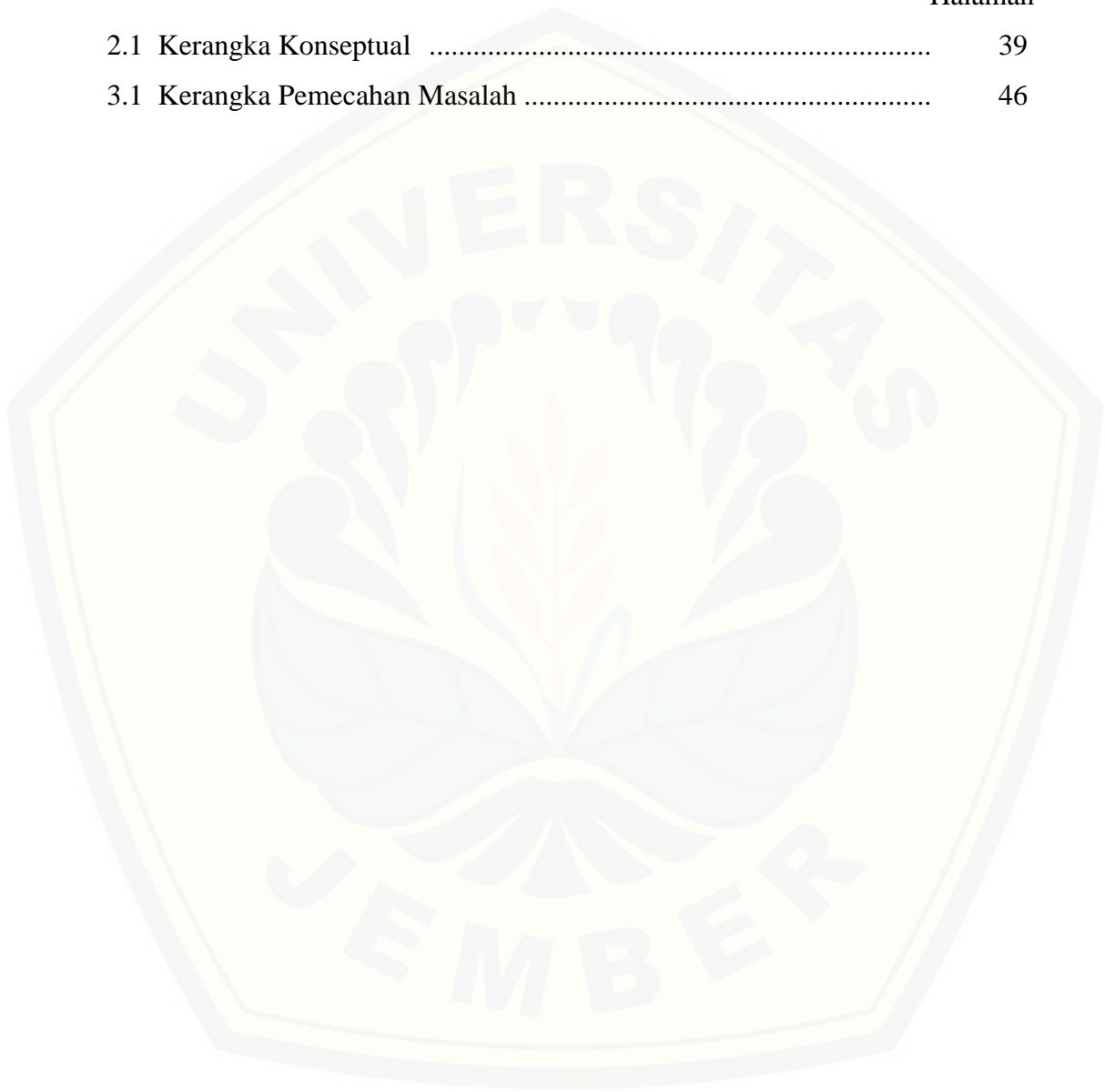
**DAFTAR TABEL**

	Halaman
1.1 Rasio Beban Kerja Tahun 2015 di Universitas Jember .....	5
2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu .....	36
3.1 Data Rincian Responden .....	41
4.1 Data Pembagian Kuesioner .....	50
4.2 Data Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	50
4.3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.4 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	51
4.5 Data Responden Berdasarkan Umur .....	52
4.6 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	52
4.7 Hasil Analisis Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja .....	53
4.8 Hasil Analisis Deskripsi Statistik Variabel Stres Kerja .....	54
4.9 Hasil Analisis Deskripsi Statistik Variabel Disiplin Kerja .....	55
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	56
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja .....	56
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	57
4.13 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
4.14 Hasil Uji <i>Two Independent Samples T Test</i> untuk $H_{01}$ .....	58
4.15 Hasil Uji <i>Two Independent Samples T Test</i> untuk $H_{02}$ .....	58
4.16 Hasil Uji <i>Two Independent Samples T Test</i> untuk $H_{03}$ .....	59



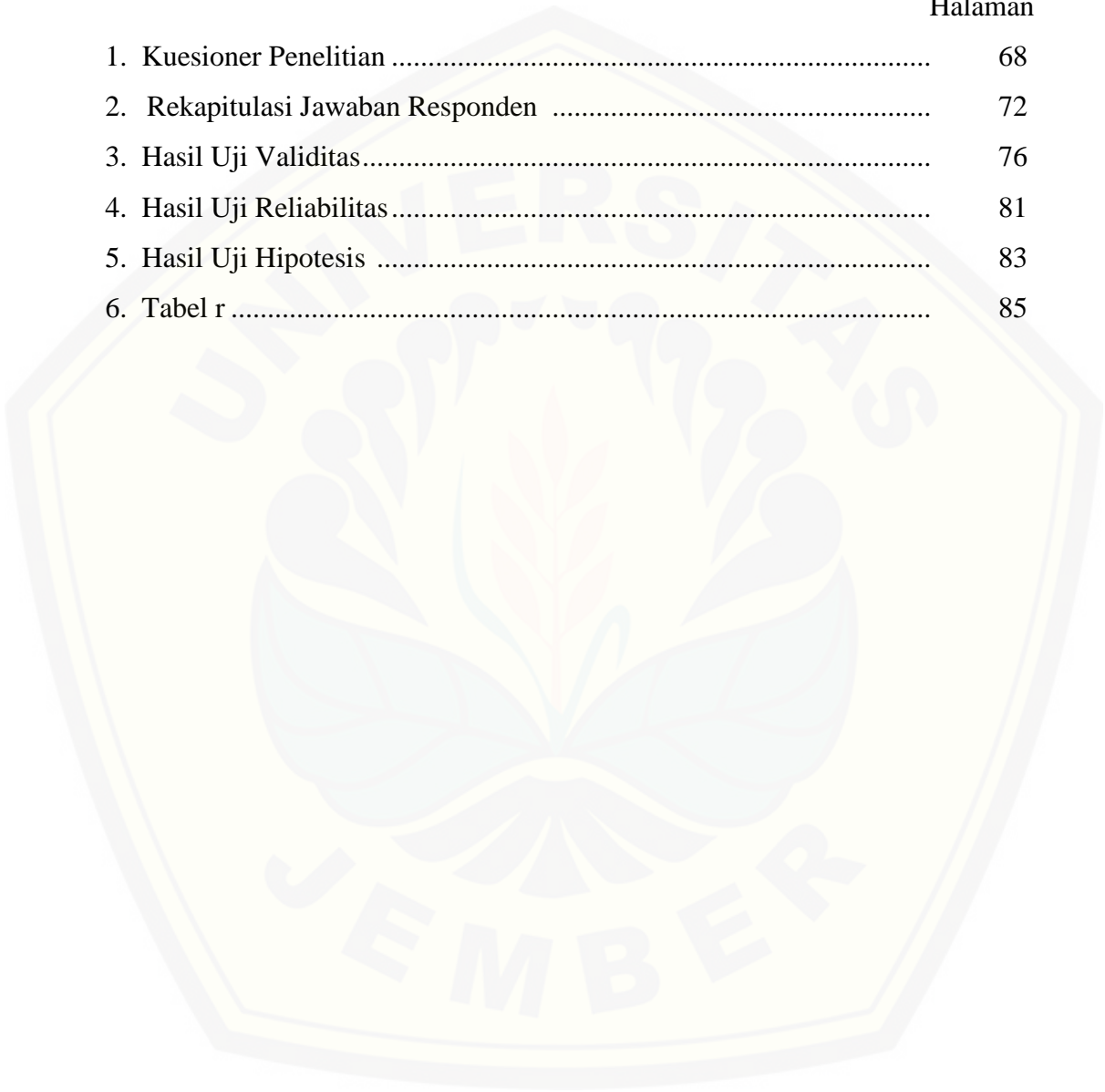
**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	39
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	46



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	68
2. Rekapitulasi Jawaban Responden .....	72
3. Hasil Uji Validitas .....	76
4. Hasil Uji Reliabilitas .....	81
5. Hasil Uji Hipotesis .....	83
6. Tabel r .....	85



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam pencapaian tujuan demi kelangsungan hidup suatu organisasi. Kelangsungan hidup organisasi tidak akan terealisasi tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan diantaranya dari semangat dan kemampuan yang baik. Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya yang tentunya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi didukung oleh kinerja pada pekerjaan-pekerjaan yang tercakup didalamnya. Kinerja pada sebuah pekerjaan bergantung pada kemampuan, lingkungan kerja dan motivasi sehingga manajer dalam hal ini harus bisa memastikan bahwa ketiga kondisi tersebut terpenuhi (Moorhead dan Griffin, 2013:87). Motivasi memang bukan faktor satu-satunya dalam menggerakkan karyawan agar selalu semangat dalam bekerja namun motivasi inilah yang menentukan perilaku karyawan untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Edy, 2009:109). Selain kemampuan dan motivasi, lingkungan kerja dalam hal ini adalah suasana di tempat kerja juga menentukan terdorongnya karyawan untuk bekerja lebih giat dan semangat.

Suasana kerja yang menyenangkan dapat membantu karyawan untuk lebih fokus dalam bekerja sehingga kecenderungan efek stres dapat dikelola dengan baik mengingat karyawan harus mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang dibebankan. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan bervariasi dari level paling bawah hingga level tertinggi baik pada karyawan pria maupun wanita dalam organisasi. Ketidakmampuan seorang karyawan dalam menyesuaikan diri dengan rekan kerja bisa memicu terjadinya konflik. Konflik (baik yang berasal dari keluarga ataupun dengan rekan kerja) dan beban kerja yang terlalu banyak dapat memicu terjadinya stres yang berkepanjangan bahkan sampai mengganggu kesehatan. Saat kesehatan sudah terganggu maka semangat kerja juga akan

terganggu. Hal ini jika terjadi terus menerus maka akan memengaruhi perilakunya untuk tidak disiplin dalam bekerja dikarenakan tuntutan target organisasi tidak bisa tercapai dengan baik.

Perilaku manusia memang terkadang semaunya sendiri tanpa peduli pada aturan yang berlaku. Hal ini jika tidak diatur maka akan terjadi suasana yang tidak tertib dan tidak teratur. Demikian juga di dalam sebuah organisasi jika tidak ada kontrol maka karyawan akan berbuat semaunya sendiri tanpa memikirkan kepentingan organisasi. Upaya mengatur setiap perilaku manusia membutuhkan aturan yang dipahami sehingga karyawan berusaha disiplin dan mematuhi semua aturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit untuk bisa dicapai apabila tidak ada disiplin kerja (Edy, 2009:85). Disiplin kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan bagi sumber daya manusia (karyawan) untuk menyelesaikan target organisasi dengan baik.

Sumber daya manusia terdiri dari pria dan wanita yang secara fisik (jasmani) dan psikis (jiwa) memang berbeda dalam memandang dan melakukan pekerjaan. Perbedaan jenis kelamin yang dimiliki pria dan wanita disebut dengan istilah *sex* yang secara biologis memang berbeda dan tidak dapat ditukarkan karena bersifat kodrat dari Tuhan (Fakih, 2013:7). Berbeda halnya dengan *gender* yang merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum pria maupun wanita yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Fakih, 2013:8). Contohnya, bahwa wanita itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan sedangkan pria identik dengan kuat, gagah, perkasa, atau rasional. Konsep gender merupakan hasil pelabelan suatu masyarakat tertentu, dimana sifat-sifat ini dapat mengalami perubahan. Sifat yang dimiliki pria bisa saja sebagian atau seluruhnya dimiliki oleh wanita dan begitu pula sebaliknya.

Data tentang Tren Sosial dan Ketenagakerjaan Agustus 2014 yang dikeluarkan oleh Kantor ILO (International Labour Organization) Indonesia, menunjukkan bahwa dari total 114 juta orang yang bekerja di Indonesia, 43 juta merupakan pekerja wanita dan 71 juta merupakan pekerja pria. Tingkat partisipasi

angkatan kerja untuk pria 80% dan untuk wanita cukup besar yakni sebesar 50,2%. Angka ini terus mengalami peningkatan sejak Agustus 2006. Selain itu, data dari Badan Pusat Statistik mengenai jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) hingga Tahun 2014, tercatat jumlah wanitanya mencapai 2.166.672 orang dan untuk pria sebesar 2.288.631 orang yang berarti bahwa jumlah pekerja wanita hampir sama dengan jumlah pekerja pria. Selain itu, data ILO Agustus 2013 juga menyebutkan bahwa masih terjadi kesenjangan upah, dimana upah perempuan diperkirakan 73,7% lebih rendah dari upah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan masih tetap ada.

Adapun penelitian yang membahas tentang *gender* dan motivasi kerja dilakukan oleh Forgionne dan Peeters (1982). Penelitian ini memberikan gambaran bahwa terdapat perbedaan dan persamaan motivasi antara manajer pria dan wanita berdasarkan indikator secara umum (*on the job training*, pendidikan, dan lamanya bekerja). Terdapat perbedaan motivasi antara manajer pria dan wanita yang mendapat pelatihan (*on the job training*) dibawah enam bulan dengan pendidikan sedikit lebih rendah (bukan lulusan perguruan tinggi), dan telah bekerja selama empat hingga delapan tahun. Tidak terjadi perbedaan pada kriteria manajer diluar kualifikasi tersebut. Namun penelitian yang dilakukan oleh Annisa Tahta Putri (2010) pada auditor eksternal di KAP Jakarta menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi antara auditor pria dan wanita.

Narayanan, Menon, dan Spector (1999) melakukan penelitian tentang perbedaan stres berdasarkan *gender* dan jenis pekerjaan (profesor, juru tulis, dan tenaga penjual). Terdapat kesimpulan bahwa konflik antar individu (*interpersonal conflict*), beban kerja yang berlebihan (*work overload*), dan upaya yang sia-sia (*time wasted*) merupakan pemicu stres yang paling banyak muncul pada jenis pekerjaan yang diteliti. Jenis pekerjaan profesor dalam mengatasi stres lebih menggunakan strategi *problem-focused*, sedangkan jenis pekerjaan yg lain lebih menggunakan strategi *emotion-focused*. Perbedaan *gender* menunjukkan bahwa konflik antar individu (*interpersonal conflict*), beban kerja yang berlebihan (*work overload*), dan waktu yang sia-sia (*time wasted*) merupakan pemicu stres yang paling tinggi pada wanita daripada pria. Pria dalam mengatasi stres lebih

menggunakan strategi *problem-focused* daripada wanita. Penelitian selanjutnya oleh Damilola R. Adebisi (2013) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu tidak terdapat perbedaan stres yang signifikan antara dosen pria dan wanita, pada dosen antar fakultas maupun antar dosen yang telah bekerja > 11 tahun dengan < 11 tahun di *Ekiti State University*, Nigeria.

Atwater, Carey, dan Waldman (2001) melakukan penelitian tentang *gender* dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa terdapat persamaan reaksi tentang pendisiplinan antara pria dan wanita. Para pria tidak mau mempertanggungjawabkan perilaku mereka dan merasa kecewa, sedih dan atau bingung dengan tindakan pendisiplinan sedangkan para wanita merasa bahwa pendisiplinan sebagai sesuatu yang tidak adil. Portillo dan Davis (2009) melakukan penelitian tentang *gender* dan *organizational rule abidance* (ketaatan pada aturan yang berlaku di suatu organisasi). Penelitian ini memberikan gambaran bahwa pelayan publik wanita lebih taat pada aturan daripada pria.

Organisasi merupakan wadah proses berinteraksi satu sama lain antar anggota untuk mencapai tujuan. Dunia pendidikan khususnya pendidikan tinggi merupakan organisasi yang membangun dan mencetak sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dosen dan mahasiswa namun karyawan juga diberdayakan untuk mendukung terselenggaranya organisasi pendidikan yang efektif dan efisien dari segi administrasi dan pelayanan. Pasal 69 Undang-undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, ketenagaan di perguruan tinggi terdiri atas dosen dan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan terdiri atas pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi serta pranata teknik informasi. Status tenaga kependidikan terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan kontrak yang dalam hal ini tentunya berperan penting dalam menunjang manajemen yang baik pada masing-masing fakultas.

Universitas Jember (UNEJ) merupakan salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia yang terletak di Kota Jember, Provinsi Jawa Timur. Perguruan tinggi ini memiliki 13 fakultas, dua program studi setara fakultas baik untuk level S1, S2, dan S3. Setelah menyandang akreditasi institusi dengan predikat A dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) yang berlaku mulai 4 Juli 2015

hingga 4 Juli 2020, Universitas Jember semakin semangat untuk berbenah diri agar dapat menjadi perguruan tinggi negeri yang berkualitas sehingga dapat bersaing dengan perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia maupun luar negeri. Universitas Jember memiliki jumlah mahasiswa yang banyak di beberapa fakultas yang mengakibatkan beban kerja yang lebih pada tenaga kependidikan sehingga hal ini akan memengaruhi motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja baik pria maupun wanita. Mahasiswa seringkali juga mengeluhkan pelayanan tenaga kependidikan yang kurang optimal. Contohnya, masih ada tenaga kependidikan yang bersikap acuh tak acuh dan tidak ramah saat memberikan informasi pada mahasiswa. Selain itu, masih ada juga tenaga kependidikan yang belum berada di ruangnya saat jam kerja sudah mulai. Kasus ini bisa terjadi pada tenaga kependidikan pria maupun wanita.

Tiga fakultas dengan mahasiswa terbanyak adalah Fakultas Keguruan & Ilmu Pendidikan (FKIP), Fakultas Ekonomi (FE), dan Fakultas Hukum (FH) memiliki total mahasiswa yang aktif berturut-turut adalah 5.016 orang, 4.740 orang, dan 2.621 orang. Jumlah mahasiswa yang banyak mengakibatkan tenaga kependidikan pada 3 (tiga) fakultas tersebut memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan fakultas yang lain. Tiga fakultas tersebut selanjutnya dipilih sebagai objek penelitian. Berikut disajikan tabel rasio beban kerja pada masing-masing fakultas di Universitas Jember.

**Tabel 1.1 Rasio Beban Kerja Tahun 2015 di Universitas Jember**

No	Nama Fakultas	Jumlah Mahasiswa (JM)	Jumlah Tenaga Kependidikan (TK)	Rasio Beban Kerja (JM/TK)
1.	FKIP	5016	63	80
2.	Fak. Ekonomi	4740	62	78
3.	Fak. Hukum	2621	34	77
4.	Fak. Sastra	1788	37	48
5.	FISIP	2346	53	44
6.	PSIK	726	18	40
7.	Fak. Pertanian	2169	57	38
8.	FKM	1038	30	35
9.	Fak. Teknik	1989	58	34
10	PSSI	580	15	32
11.	FTP	1227	40	31

No	Nama Fakultas	Jumlah Mahasiswa (JM)	Jumlah Tenaga Kependidikan (TK)	Rasio Beban Kerja (JM/TK)
12.	FMIPA	1277	45	28
13.	Fak. Farmasi	687	31	22
14.	FK	656	53	12
15.	FKG	750	81	9

Sumber: Kantor Pusat Universitas Jember

Penelitian ini membandingkan kedua *gender* dalam kaitannya dengan motivasi kerja, stres kerja dan disiplin kerja dari tenaga kependidikan di Universitas Jember. Pimpinan perlu melakukan pendekatan kepada tenaga kependidikan secara lebih spesifik (berdasarkan *gender*) agar lebih bisa memahami mereka. Berdasarkan fenomena peningkatan jumlah pekerja wanita di atas, maka hasil penelitian nantinya diharapkan mampu memberikan informasi yang cukup kepada pimpinan apakah perlu untuk memberikan perlakuan yang berbeda atau tidak dalam cara memotivasi, mengelola stres, dan mendisiplinkan tenaga kependidikan pria dan wanita. Pengelolaan tenaga kependidikan yang baik diharapkan mampu menghasilkan tenaga kependidikan dengan kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini perlu dilakukan dengan judul “Analisis *Gender* pada Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Antara Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita di Universitas Jember.”

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. apakah terdapat perbedaan atau tidak pada motivasi kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember?
2. apakah terdapat perbedaan atau tidak pada stres kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember?
3. apakah terdapat perbedaan atau tidak pada disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan atau tidak pada motivasi kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember;
2. mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan atau tidak pada stres kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember;
3. mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan atau tidak pada disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk:

1. memberikan pertimbangan dalam implementasi fungsi sumber daya manusia mulai dari sistem pengadaan tenaga kependidikan hingga pemutusan hubungan kerja dan mengelola sumber daya manusia lebih baik terkait motivasi, stres kerja, dan disiplin kerja demi pertumbuhan produktivitas organisasi tersebut,
2. untuk sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada variabel motivasi, stres kerja, dan disiplin kerja dilihat dari perspektif *gender* guna pengembangan ilmu manajemen.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Teoritis

#### 2.1.1 Motivasi Kerja

##### a. Pengertian Motivasi

Wilson (2012:312) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang diberikan. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja yang berupa kondisi yang mengharuskannya melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Minto (2015:63) menjelaskan motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan, yang terjadi pada diri seseorang. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan.

Hasibuan (2014:141) menjelaskan bahwa motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2014:143) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi tercapai.

Menurut (Edy, 2009:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Oleh

karena itu terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain dengan situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Menurut (Mangkunegara, 2015:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja pada organisasi. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap karyawan yang pro dan positif pada pekerjaan inilah yang akan membantu mereka untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong dan menggerakkan karyawan agar mau dan semangat dalam melakukan pekerjaan yang ditentukan perusahaan.

#### b. Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2014:146) menjelaskan beberapa jenis motivasi antara lain sebagai berikut.

##### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu motivasi yang muncul karena adanya pemberian hadiah dari perusahaan atau pimpinan kepada karyawan yang berprestasi.

##### 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya motivasi bawahan yang muncul karena adanya hukuman. Karyawan akan termotivasi dengan baik karena takut dengan hukuman yang berlaku. Sistem seperti ini baik untuk jangka pendek tetapi untuk jangka panjang bisa berakibat buruk.

c. Karakteristik orang yang mempunyai motivasi tinggi menurut Edward Murray tahun 1957 (Mangkunegara, 2014:68) sebagai berikut.

- 1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.
- 2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan.
- 3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
- 4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu.
- 5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan.

- 6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berani.
- 7) Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain.

#### d. Pentingnya Motivasi

Menurut (Moorhead dan Griffin, 2013:87) untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik diperlukan motivasi, kemampuan dan faktor lingkungan yang baik juga. Defisiensi dalam salah satu area ini akan menurunkan kinerja. Dari sini kita telah tahu bahwa motivasi adalah hal yang penting untuk menunjang optimalnya kinerja karyawan. tersebut. Jika karyawan motivasinya kurang, manajer akan menghadapi situasi yang lebih kompleks untuk menentukan cara memotivasi karyawan tersebut agar dapat bekerja lebih keras.

Menurut Gitosudarmo (dalam Edy, 2009:111) motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Penting dalam hal ini manajer untuk menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya demi tujuan yang telah ditentukan.

Hasibuan (2014:146) menjelaskan beberapa tujuan motivasi antara lain sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### e. Konsep Model Motivasi

Pandangan-pandangan ini memberikan fondasi pemikiran kontemporer mengenai motivasi. Di sisi lain karena pandangan-pandangan ini didasarkan pada

akal sehat dan intuisi, apresiasi terhadap kekuatan dan kelemahannya dapat membantu manajer dalam memotivasi karyawan di tempat kerja (Moorhead dan Griffin, 2013:89).

#### 1) Model Tradisional

Hasibuan (2014:148) model ini mengemukakan bahwa untuk karyawan yang berprestasi, dimotivasi dengan memberikan insentif baik berupa uang maupun barang agar gairah kerjanya meningkat. Berdasarkan pandangan ini umumnya pekerja dianggap malas dalam bekerja sehingga dimotivasi dengan memberikan penghargaan dalam bentuk uang (Wilson, 2012:312). Sejalan dengan hal tersebut Moorhead dan Griffin (2013:89) menjelaskan bahwa pekerjaan merupakan hal yang tidak menyenangkan bagi sebagian orang. Uang yang mereka peroleh adalah hal yang lebih penting daripada sifat pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, orang diharapkan mampu melakukan jenis pekerjaan apapun jika mereka dibayar dengan cukup.

#### 2) Model Hubungan Manusia

Hasibuan (2014:148) model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi karyawan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan menganggap penting dan mengakui kebutuhan sosial mereka. Mayo (dalam Wilson, 2012:312) menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sejalan dengan hal tersebut Moorhead dan Griffin (2013:89) menjelaskan juga bahwa karyawan lebih mementingkan pemenuhan kebutuhan sosial daripada uang untuk memotivasinya.

#### 3) Model Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:148) menurut model ini karyawan dimotivasi dengan diberikan tanggungjawab dan kesempatan yang luas untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Model ini berbicara tentang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerjanya (Wilson, 2012:312). Sejalan dengan hal tersebut Moorhead dan Griffin

(2013:89) tugas manajemen kemudian adalah mendorong partisipasi dan menciptakan lingkungan kerja bagi sumber daya manusia yang benar-benar ingin berkontribusi.

f. Teori Motivasi

1) Teori Motivasi Kepuasan

a) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan yang disebut sebagai "*the five hierarchy need*". Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi macam-macam kebutuhan (Hasibuan, 2014:153). Kelima tingkatan hierarki tersebut antara lain:

- (1) kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, dan bernafas;
- (2) kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup;
- (3) kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai;
- (4) kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- (5) kebutuhan aktualisasi diri: kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi (Mangkunegara, 2014:63).

Selanjutnya Maslow membagi kelima kebutuhan tersebut ke dalam kebutuhan order tinggi dan order rendah. Kebutuhan order rendah termasuk kebutuhan fisiologis dan rasa aman yang berasal dari diri seseorang. Kebutuhan order tinggi termasuk kebutuhan sosial, harga diri, dan aktualisasi diri yang berasal dari luar diri orang tersebut seperti upah dan masa kerja (Wilson, 2014:318).

#### b) Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini telah memainkan peran utama dalam pemikiran manajerial mengenai motivasi. Meskipun hanya sedikit periset sekarang yang menerima teori tersebut, namun teori ini dikenal luas dan diterima di antara manajer praktik (Moorhead dan Griffin, 2013:89). Teori ini membagi dua faktor yang memengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan.

##### (1) Faktor Kepuasan (*motivation factor*)

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi pekerja seperti prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan kemajuan.

##### (2) Faktor Ketidakpuasan (*hygiene factor*)

Faktor-faktor yang tidak menimbulkan kepuasan bagi pekerja tetapi bila ditingkatkan akan mengurangi ketidakpuasan seperti pengawasan, penggajian, hubungan kerja, status pekerjaan, dan kondisi keamanan kerja (Wilson, 2012:318).

Kedua faktor ini harus tersedia agar menjadi dorongan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Tersedianya faktor penggajian saja tidak cukup. Karyawan juga memerlukan prestasi dan penghargaan. Oleh karena itu kedua faktor ini perlu diintegrasikan agar menciptakan motivasi kerja pada karyawan (Edy, 2009:133).

##### (3) Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Teori berbicara tentang dua pandangan tentang manusia yang berbeda. Pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori Y, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori X. Dapat disimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada pengelompokan asumsi-asumsi tertentu (Wilson, 2012:320). Asumsi-asumsi tersebut adalah sebagai berikut.

Menurut teori X, berasumsi bahwa antara lain manusia itu:

- (1) malas dan tidak suka bekerja;
- (2) kurang bisa bekerja keras dan menghindari dari tanggungjawab;
- (3) mementingkan diri sendiri dan tidak mau peduli dengan orang lain oleh sebab itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi;
- (4) kurang suka menerima perubahan dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Menurut teori X, berasumsi bahwa antara lain manusia itu:

- (1) rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif;
- (2) sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi;
- (3) selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton;
- (4) dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar (Edy, 2009:138).

Menurut teori X, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan (Hasibuan, 2014:161).

## 2) Teori Motivasi Proses

### a) Teori Harapan

Teori harapan dikemukakan oleh Victor Vroom. Victor Vroom umumnya diakui sebagai orang pertama yang mengaplikasikan teori motivasi ini di tempat kerja. Dasar teori ini bahwa motivasi bergantung pada seberapa besar kita menginginkan sesuatu dan menurut kita seberapa besar kemungkinan untuk memperolehnya (Moorhead dan Griffin, 2013:102). Seberapa besar ia yakin perusahaan akan pemuasan bagi keinginan sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu (Edy, 2009:141).

Terdapat tiga konsep penting dalam teori ini yaitu:

- (1) harapan (*expectancy*) adalah kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Jika tidak ada kemungkinan suatu hasil akan



muncul sesudah ada tindakan atau perilaku maka harapan mempunyai nilai berkisar nol, sampai angka positif satu yang menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan mengikuti suatu tindakan atau perilaku.

- (2) nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu tertentu.
- (3) pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. Vroom mengemukakan bahwa pertautan dapat mempunyai nilai yang berkisar antara minus satu yang menunjukkan persepsi bahwa tercapainya tingkat kedua adalah pasti tanpa hasil tingkat pertama dan positif satu yang menunjukkan bahwa hasil tingkat pertama perlu dan sudah cukup untuk menimbulkan hasil tingkat kedua (Hasibuan, 2014:165).

#### b) Teori Keadilan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Zaleznik (1958). Teori ini menunjukkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap situasi tergantung pada perasaan adil dan tidak adil. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya dan sebaliknya ketidakadilan, apabila perlakuan yang diterimanya dirasakan merugikan baginya (Wilson, 2012:329). Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian kompensasi maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang realtif sama sehingga atasan dalam hal ini harus bersikap tegas terhadap semua bawahan (Hasibuan, 2014:167). Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka. Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan penilaian yang objektif dan adil (Edy, 2009:141).

### 3) Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan berargumen pada tingkah laku individu (respon) terhadap situasi tertentu (rangsangan) merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu. Jika konsekuensi tersebut positif maka pada masa depan akan terjadi pengulangan yang serupa dalam situasi yang serupa pula. Tetapi bila konsekuensi tersebut tidak menyenangkan, maka orang akan mengubah tingkah lakunya dan menghindari dari konsekuensi tadi (Wilson, 2012:324). Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Contohnya, promosi karyawan tergantung pada prestasi yang selalu dipertahankan (Edy, 2009:141).

Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu sebagai berikut (Hasibuan, 2014:167).

- a) Pengukuhan positif (*reinforcement positive*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.
- b) Pengukuhan negatif (*reinforcement negatif*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh negatif dihilangkan secara bersyarat.

#### 2.1.2 Stres Kerja

##### a. Pengertian Stres

Menurut Ivancevich *et al.*, (dalam Lina dan Lena, 2009:70) merumuskan stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang dilatarbelakangi oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis/fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres adalah respon seseorang terhadap suatu hal yang ia hadapi baik dalam hal interaksi dengan orang lain maupun terhadap pekerjaan, lingkungan dan kejadian yang menuntut perhatian yang dapat membawa dampak positif atau negatif terhadap seseorang.

Menurut Hasibuan (2014:204) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang

mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka menjadi sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Minto (2015:91) menjelaskan stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:173) sebagian besar definisi mengatakan bahwa stres disebabkan oleh rangsangan, rangsangan tersebut dapat berupa fisik atau psikologis dan individu merespons rangsangan tersebut dengan berbagai cara. Stres adalah respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya.

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu respon yang timbul terhadap tekanan yang dialami yang berdampak negatif atau positif yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres timbul karena adanya kondisi yang menyebabkan stres (rangsangan). Rangsangan ini disebut dengan *stressor*.

b. Ada beberapa jenis stres yang dijelaskan oleh Seyle (dalam Moorhead dan Griffin, 2013:176) antara lain sebagai berikut.

- 1) Stres menyenangkan yang bersamaan dengan kejadian positif disebut *eustress*. Contohnya, ketika karyawan mendapatkan bonus besar dari manajernya kemudian ia bingung ingin digunakan untuk apa uang tersebut.
- 2) Stres yang tidak menyenangkan bersamaan dengan kejadian negatif disebut *distress*. Contohnya, ketika seorang karyawan bingung untuk mendapatkan utang perusahaan untuk biaya pengobatan salah satu anggota keluarganya yang sakit. Stres yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *distress*.

Lina dan Lena (2009:70), menyatakan stres dapat menimbulkan dampak negatif pada kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Hal ini akan berdampak pada

penurunan daya tahan tubuh sehingga menurunkan kinerja karyawan dan menghambat perkembangan karir mereka. Di sisi lain stres sebagai motivator agar bisa membantu perkembangan karir seseorang. Dengan demikian disimpulkan bahwa efek stres pada individu apakah positif atau negatif tergantung respon individu dalam menghadapi *stressor* yang ada (relatif).

Rice (dalam Minto, 2015:94) menjelaskan pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi. Minto (2015:96) juga menambahkan bila menghadapi stres, pola pikir kita harus dibalik, yang tadinya berdampak negatif dicari positifnya (disyukuri) karena dibalik kesukaran/stres akan ada kebahagiaan, tergantung pada keikhlasan yang menjalani.

c. Menurut Rice (1999) (dalam Minto 2015:94), menurut Terry Beehr dan John Newman mengkaji ulang tiga gejala stres yaitu:

- 1) gejala psikologis,
  - a) kecemasan, ketagangan, kebingungan, dan mudah tersinggung;
  - b) perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian);
  - c) sensitif dan *hyperreactivity*;
  - d) memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi;
  - e) komunikasi yang tidak efektif;
  - f) perasaan terkucil dan terasing;
  - g) kebosanan dan ketidakpuasan kerja;
  - h) kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi;
  - i) kehilangan spontanitas dan kreativitas;
  - j) menurunnya rasa percaya diri;
- 2) gejala fisiologis
  - a) meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular;
  - b) meningkatnya sekresi dari hormon stres;
  - c) gangguan *gastrointestinal* (gangguan lambung);

- d) meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan;
- e) kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis;
- f) gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada;
- g) gangguan pada kulit;
- h) sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot;
- i) gangguan tidur;
- j) rusaknya fungsi imun tubuh.

3) gejala perilaku

- a) menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan;
- b) menurunnya prestasi dan produktivitas;
- c) meningkatnya penggunaan minimum keras dan obat-obatan;
- d) perilaku sabotase dalam pekerjaan;
- e) perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas;
- f) perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba;
- g) meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi;
- h) meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas;
- i) kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

d. Konsekuensi dari stres

Moorhead dan Griffin (2013:185) menjelaskan macam-macam konsekuensi dari stres sebagai berikut.

1. Konsekuensi individual

Konsekuensi individual dari stres adalah hasil yang terutama memengaruhi individu secara langsung yaitu konsekuensi keperilakuan, psikologis, dan medis.

2. Konsekuensi organisasi

Konsekuensi organisasi dari stres adalah konsekuensi yang berdampak pada organisasi seperti kinerja, penarikan diri, dan sikap.

### 3. Kelelahan

Kelelahan adalah perasaan umum dari keletihan yang berkembang ketika seorang individu pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan. Beban yang terlalu banyak yang diberikan perusahaan mengakibatkan kelelahan sehingga memicu stres.

Menurut Cox, Edelman, dan Fontana (dalam Lina dan Lena, 2009:73), efek yang ditimbulkan oleh *work stressor* dapat diklasifikasikan dalam beberapa konsekuensi meliputi: Pertama, *physical problem* seperti penyakit dan gangguan kesehatan. Kedua, *psychological problem* yaitu, adanya reaksi yang biasa muncul seperti kesulitan berkonsentrasi diikuti dengan meningkatnya rasa mudah marah, cemas, dan gelisah. Ketiga, *behavioral problem* meliputi penarikan diri dari lingkungan disebabkan oleh adanya kesulitan menjalin hubungan dengan sesama, penggunaan alkohol, serta obat-obatan. Keempat, *cognitive problem* yaitu kemampuan untuk mengambil keputusan rendah dan sangat peka terhadap kecaman. Kelima, *organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun.

Sejalan dengan hal tersebut Arnold (dalam Minto, 2015:94), menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, *performance*, serta memengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Greenberg & Baron, Quick & Quick, Robbins (dalam Minto, 2015:94) menambahkan bahwa bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi hingga *turn over* yang tinggi.

e. Moorhead dan Griffin (2013:179) menjelaskan penyebab umum stres sebagai berikut.

#### 1. Stressor Organisasi

Stressor organisasi adalah berbagai faktor di tempat kerja yang menyebabkan stres.

a) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan seseorang. Contohnya pekerjaan dokter ahli bedah maka ia akan mengalami stres dari pekerjaan yang dilakukannya tersebut.

b) Tuntutan fisik

Tuntutan fisik adalah *stressor* yang berhubungan dengan situasi fisik pekerjaan seperti pengaturan tingkat suhu dalam ruangan dan pencahayaannya.

c) Tuntutan peran

Tuntutan peran *stressor* yang berhubungan dengan peran yang diharapkan untuk dimainkan seseorang dalam organisasi. Contohnya jika instruktur kita menyuruh untuk membuat makalah tetapi tidak menjelaskan secara jelas maka akan terjadi ambiguitas peran sehingga hal ini akan memicu stres. Konflik peran juga bisa menimbulkan stres yaitu terjadi ketika peran dan petunjuk mengenai suatu peran jelas tetapi tetapi berkontradiksi dengan kepentingan karyawan.

2. Stressor Kehidupan

Stres dalam situasi organisasi dapat dipengaruhi oleh kejadian yang terjadi di luar organisasi.

a) Perubahan kehidupan adalah semua perubahan berarti dalam situasi pribadi atau kerja seseorang. Contohnya yang berhubungan langsung (dipecah dan pensiun dari pekerjaan) atau secara tidak langsung (perubahan tempat tinggal) dengan pekerjaan.

b) Trauma kehidupan adalah semua pergolakan dalam kehidupan seseorang yang mengubah sikap, emosi atau perilakunya dan berlangsung dalam jangka pendek. Contohnya masalah pernikahan, masalah kesehatan, dan kesulitan-kesulitan yang terjadi dalam keluarga.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014:204) menjelaskan penyebab stres karyawan sebagai berikut.

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.

- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak istri, mertua, dll.

Sejalan dengan hal tersebut Minto (2015:93), juga menjelaskan penyebab stres karyawan yang meliputi sebagai berikut.

- 1) *Group stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan. Misalnya, kurangnya kerjasama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama karyawan dalam perusahaan.
- 2) *Individual stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari dalam diri individu. Misalnya, tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.

f. Kegiatan personalia untuk mengurangi stres.

Handoko (2014:203), menjelaskan beberapa strategi untuk mengelola stres. Departemen personalia dapat memindahkan (transfer) ke pekerjaan lain dan menyediakan lingkungan kerja yang baru. Latihan dan pengembangan karir dapat diberikan untuk membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan baru. Cara lainnya yaitu dengan merancang kembali pekerjaan sehingga karyawan mempunyai pilihan dan wewenang lebih banyak. Mendesain kembali pekerjaan untuk mengurangi beban yang berlebih kemudian dilakukan komunikasi agar partisipasi karyawan didengarkan melalui pelayanan konseling.

Moorhead dan Griffin (2013:185) menjelaskan beberapa cara mengelola stres di tempat kerja antara lain sebagai berikut.

- 1) Strategi mengatasi secara individu.

- a) Berolahraga

Penelitian telah menyatakan bahwa orang-orang yang berolahraga secara teratur merasakan stres dan ketegangan yang lebih sedikit, lebih percaya diri, dan menunjukkan optimisme yang lebih besar.



b) Relaksasi

Salah satu cara untuk rileks adalah dengan berlibur secara teratur. Studi telah menemukan bahwa sikap orang terhadap berbagai karakteristik di tempat kerja membaik setelah menjalani liburan.

c) Manajemen Waktu

Manajemen waktu seringkali direkomendasikan untuk mengelola stres. Gagasannya adalah bahwa banyak tekanan harian yang dapat dikurangi atau dihilangkan jika seseorang melakukan manajemen waktu dengan baik. Dengan membuat daftar kegiatan maka akan terbantu dalam menyelesaikan hal-hal yang penting setiap harinya.

d) Manajemen Peran

Satu gagasan yang sedikit berhubungan dengan manajemen waktu adalah gagasan manajemen peran, dimana individu secara aktif bekerja untuk menghindari kelebihan beban, ambiguitas, dan konflik. Misalnya, saat kita mengkhawatirkan sesuatu maka kita bisa minta klarifikasi pada atasan.

e) Kelompok Dukungan

Kelompok dukungan hanyalah sekelompok anggota keluarga atau teman dengan siapa seseorang dapat menghabiskan waktu bersama sehingga bisa saling mencurahkan masalah yang dialami.

2) Strategi untuk mengatasi secara organisasi

a) Program Institusional

Program institusional mengelola stres dengan mekanisme organisasi yang telah ada. Misalnya, dengan mendiskusikan jadwal kerja yang baik, hal ini akan mengurangi stres pada karyawan.

b) Program Kolateral

Program kolateral adalah program organisasi yang secara khusus diciptakan untuk membantu karyawan menangani stres. Contoh dari program ini yaitu program penyaringan untuk karyawan guna mendeteksi tanda-tanda adanya tekanan darah tinggi.

Sedangkan menurut *Ivancevich et al.* (2007:303) terdapat dua jenis cara untuk menghadapi stres antara lain sebagai berikut.

1) *Problem-focused coping*

Cara ini merujuk pada tindakan yang diambil untuk berhadapan langsung dengan sumber stres. Strategi ini mencakup manajemen waktu, bekerja dengan mentor, dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.

2) *Emotion-focused coping*

Cara ini merujuk pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk berhadapan dengan perasaan dan emosi yang menekan. Strategi meliputi meditasi, olahraga, bergabung dengan kelompok pendukung pekerjaan, dan mengambil cuti pribadi.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014:194).

Menurut Edy (2009:87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Handoko (2014:208) menjelaskan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplinnya para karyawan memang sangat mendukung aktivitas operasional perusahaan, sehingga keterlambatan dalam pencapaian target perusahaan bisa diminimalkan.

Menurut Siagian (2003:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk

pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu kondisi dimana karyawan patuh dan taat terhadap segala peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung kelanjutan proses produksi perusahaan. Ketidaksiplinan karyawan dalam hal jam kedatangan ke kantor akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan sehingga semua komponen atau divisi dalam perusahaan tersebut tidak tepat waktu dalam menghasilkan jumlah unit yang telah ditargetkan.

#### b. Bentuk Disiplin

Edy (2009:86) menyatakan bahwa bentuk disiplin yang baik (indikator) akan tercermin pada suasana yaitu:

- 1) tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan,
- 2) tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan,
- 3) besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya,
- 4) berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan,
- 5) meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

#### c. Pentingnya Disiplin Kerja

Tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian, keteledoran, keterlambatan dan kemalasan karyawan yang akan menghambat lancarnya proses produksi (Edy, 2009:87). Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan

tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja (Edy, 2009:88).

Sejalan dengan hal tersebut Handoko (2014:209) menjelaskan berbagai sasaran tindakan pendisiplinan yaitu, untuk memperbaiki pelanggar; untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan serupa; dan untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Menurut Hasibuan (2014:194) kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

#### d. Tipe Kegiatan Pendisiplinan

Menurut Handoko (2014:208), tipe kegiatan pendisiplinan terbagi menjadi beberapa antara lain sebagai berikut.

##### 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan yang telah ditetapkan terlebih dahulu, sehingga pelanggaran-pelanggaran dapat dicegah. Contohnya, dengan pemasangan perintah larangan.

##### 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi agar tidak berkelanjutan. Contohnya, dengan memberikan skorsing atau peringatan.

##### 3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman yang lebih berat jika melakukan pelanggaran-pelanggaran secara berulang-ulang. Tujuan dari sistem ini agar karyawan dapat mengambil tindakan korektif sebelum mendapatkan hukuman yang lebih serius.

##### 4) Aturan Kompromi Panas

Aturan ini hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima

seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas. Ciri-ciri tersebut ialah bahwa disiplin hendaknya dilakukan dengan peringatan, segera, konsisten dan tidak bersifat pribadi.

Sejalan dengan hal tersebut Siagian (2005:305), tipe kegiatan pendisiplinan terbagi menjadi dua antara lain sebagai berikut.

1) Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku diharapkan semua anggota organisasi tidak sampai berperilaku yang melanggar ketentuan yang berlaku.

2) Pendisiplin Korektif

Karyawan yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku maka akan dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tergantung pada bobot pelanggaran tersebut. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki.

Organisasi atau perusahaan harus bisa menerapkan peraturan yang nantinya akan menjadi pedoman karyawan dalam mewujudkan disiplin kerja yang tertib. Menurut Singodimedjo (dalam Edy, 2009:94) peraturan tersebut antara lain:

- 1) peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat;
- 2) peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan;
- 3) peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain;
- 4) peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

e. Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo (dalam Edy, 2009:89) menyatakan faktor yang memengaruhi disiplin kerja antara lain:

1) besar kecilnya pemberian kompensasi.

Karyawan akan bekerja lebih disiplin jika kompensasi yang diterima sebanding dengan pekerjaannya. Kompensasi yang setimpal ini akan membuat hati karyawan lebih tenang karena kebutuhannya telah terpenuhi.

2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan seorang pemimpin dalam organisasi sangat berpengaruh pada kedisiplinan dalam organisasi. Karyawan cenderung mengikuti apa yang dilakukan manajernya. Karyawan akan datang ke kantor tepat waktu jika manajernya sudah datang terlebih dahulu.

3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Perusahaan harus tegas dan jelas dalam membentuk dan menegakkan aturan dan larangan. Kedisiplinan dalam perusahaan tidak akan terlaksana jika aturan dan larangan yang dijadikan pegangan tidak jelas informasinya. Karyawan akan disiplin jika mereka tahu aturan dan larangan dengan jelas.

4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Karyawan yang melakukan pelanggaran harus ditindak secara tegas oleh manajer. Manajer tidak boleh takut dan harus tegas jika ada yang melanggar aturan. Dengan adanya pemimpin yang tegas maka karyawan akan lebih disiplin dan tidak semaunya sendiri dalam bekerja.

5) ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Selain aturan dan larangan yang ada perusahaan harus membentuk kelompok pengawas. Fungsi pengawasan ini dimaksudkan agar karyawan bekerja dengan baik sesuai target yang telah ditentukan.

6) ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Para karyawan tidak hanya membutuhkan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan mereka namun perhatian dari pemimpin juga penting. Mereka ingin pendapat dan keluh kesahnya didengarkan. Dengan pendekatan seperti ini maka pemimpin dan karyawan akan lebih terbuka sehingga untuk mengajak karyawan agar disiplin lebih mudah.

7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif ini antara lain:

- a) saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan,
- b) melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga karyawan turut senang dan bangga,
- c) sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan terutama pertemuan yang menyangkut pekerjaan mereka,
- d) memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sejalan dengan hal ini, Hasibuan (2014:194) juga menjelaskan faktor yang memengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut.

1) Tujuan dan Kemampuan

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan panutan dan contoh yang baik bagi para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa dalam hal ini adalah gaji dan kesejahteraan akan memengaruhi karyawan untuk mencintai pekerjaannya. Jika karyawan telah mencintai pekerjaannya maka karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat berarti atasan secara langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

#### 6) Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan takut untuk melakukan pelanggaran sehingga akan lebih hati-hati dan disiplin dalam bekerja.

#### 7) Ketegasan

Pemimpin harus tegas dan berani untuk menghukum karyawan tidak disiplin yang melanggar aturan. Pemimpin yang berani bertindak tegas dalam mengakkan aturan akan disegani karyawannya sehingga kedisiplinan di organisasi tersebut dapat terpelihara.

#### 8) Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pekerja dalam organisasi akan menciptakan suasan kerja yang nyaman dan tenang. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin.

### 2.1.4 Gender

#### a. Definisi Gender

Menurut Fakih (2013:7), konsep *gender* dan *sex* (jenis kelamin) haruslah dipisah agar jelas dan tidak menimbulkan kesalahpahaman. *Sex* adalah perbedaan jenis kelamin yang dimiliki pria dan wanita. Dengan kata lain, secara biologis wanita dan pria memang berbeda dan tidak dapat ditukarkan karena bersifat kodrat dari Tuhan. Berbeda dengan *gender*, *gender* adalah suatu sifat yang melekat pada kaum pria maupun wanita yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Fakih, 2013:8). Contohnya, bahwa wanita itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan sedangkan pria identik dengan kuat, gagah, perkasa, atau rasional. Pergantian dari satu zaman ke zaman, sifat-sifat ini dapat mengalami perubahan, dari sifat yang dimiliki pria bisa saja sebagian atau seluruhnya dimiliki oleh wanita dan begitu pula sebaliknya. Inilah yang disebut dengan konsep *gender*.



#### b. Gender dan Motivasi Kerja

Dalam jurnal (Tamila & Kapuladze, 2010), menjelaskan penganut stereotip *gender* beranggapan bahwa dalam bekerja pria dan wanita memiliki berbagai pilihan, tujuan dan dimotivasi dengan cara yang berbeda. Kepuasan dalam stereotip maskulin membutuhkan pencapaian keberhasilan ekonomi, otonomi dan prestasi yang dalam hal ini lebih khas dirasakan oleh pria oleh karena itu, pendapatan; kebebasan; kemajuan; tantangan; dan keterampilan kemungkinan besar menjadi motivator yang signifikan bagi pria dalam bekerja. Berdasarkan model stereotip *gender*, wanita harus memenuhi kebutuhan keluarga dan melakukan perawatan kualitas hidup dari keluarga mereka sehingga, bagi wanita hubungan antarpribadi, keamanan, lingkungan adalah hal yang lebih penting. Stereotip *gender* memengaruhi pria dan wanita dalam pencapaian prestasi dan orientasi tujuan. Meece, Glienke dan Burg (dalam Tamila & Kapuladze, 2010) menjelaskan bahwa perbedaan *gender* dalam motivasi berprestasi masih ada. Selain itu, Horner (dalam Tamila & Kapuladze, 2010) menjelaskan beberapa perwakilan teori motivasi prestasi yang berfokus pada perbedaan pria dan wanita dalam orientasi keberhasilan, sampai pada kesimpulan bahwa wanita sedikit termotivasi untuk sukses, karena mereka cenderung mendapatkan konsekuensi negatif seperti penolakan sosial.

Sejalan dengan hal tersebut jurnal (Forgionne *et al.*, 1982), menjelaskan bahwa terdapat indikator secara umum yang berkontrobusi dalam mengukur perbedaan motivasi yaitu pelatihan (*on the job training*), pendidikan, dan lamanya bekerja. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa diantara para manajer yang mendapat pelatihan (di bawah enam bulan), manajer pria yang lebih termotivasi daripada wanita. Perbedaan ini tidak muncul antara manajer yang mendapat pelatihan lebih dari enam bulan. Terdapat hubungan yang sama dengan indikator pendidikan bahwa diantara manajer yang mendapat pendidikan sedikit lebih rendah (bukan lulusan perguruan tinggi), manajer pria yang lebih termotivasi daripada wanita. Perbedaan ini tidak muncul antara manajer yang mendapat pendidikan lebih tinggi (lulusan perguruan tinggi). Namun pada indikator lamanya bekerja, diantara manajer yang telah bekerja selama empat hingga delapan tahun,

manajer pria juga lebih termotivasi daripada wanita. Perbedaan ini tidak muncul antara manajer yang telah bekerja kurang dari empat tahun atau lebih dari delapan tahun lamanya.

Selain itu pada jurnal (Forgionne *et al.*, 1982), menjelaskan juga bahwa terdapat pengukuran spesifik sebagai penghargaan untuk mengukur perbedaan motivasi yaitu umur, pengalaman kerja dibidangnya, dan tipe organisasi. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa diantara para manajer yang memiliki umur dibawah 32 tahun, manajer wanita yang lebih merasa dihargai daripada pria. Perbedaan ini tidak muncul antara manajer yang memiliki umur lebih dari 32 tahun. Terdapat hubungan yang sama dengan pengalaman dibidangnya, bahwa diantara manajer yang memiliki pengalaman dibidangnya kurang dari lima tahun, manajer wanita yang lebih merasa dihargai daripada pria. Perbedaan ini tidak muncul antara manajer yang memiliki pengalaman dibidangnya lebih dari lima tahun. Tipe organisasi juga telah berpengaruh pada penghargaan sebagai motivator. Diantara manajer pemerintahan, manajer pria juga lebih termotivasi sebagai penghargaan dirinya daripada wanita. Perbedaan ini tidak muncul pada tipe organisasi yang lain (industri dan pelayanan).

#### c. Gender dan Stres Kerja

Lina dan Lena (2009:76), menyatakan bahwa dalam pespektif *gender*, kaum wanita lebih mudah mengalami stres daripada pria karena memiliki peran ganda khususnya yang sudah menikah, disisi lain wanita lebih cenderung memiliki perasaan yang sensitif dibandingkan pria. Oleh karena itu, *interpersonal conflict* dan *respectively* senantiasa menjadi pemicu stres pada kaum wanita.

Dari perspektif teoritis Stewart dan Lykes (dalam L. Narayanan *et al.*, 1999), telah menjelaskan bahwa hubungan personal memainkan peran yang jauh lebih besar bagi wanita daripada pria. Ptacek *et al.*, Burke dan Belcourt (dalam L. Narayanan *et al.*, 1999) menjelaskan, dalam menghadapi situasi stres yang sama pria akan lebih memerhatikan pada *problem-focused* dan wanita lebih memerhatikan pada *emotion-focused*.

#### d. Gender dan Disiplin Kerja

Dikutip dari jurnal Brett *et al.* (2005) dan L. E. Atwater *et al.* (2001) terdapat tiga potensi dasar teoritis untuk memahami hubungan antara *gender* dan disiplin kerja.

##### 1) *Person-centered theory*

Teori ini menunjukkan bahwa perilaku pria dan wanita sebagian besar akibat dari perbedaan sosialisasi. Wanita menerima indikasi kuat dan konsisten dari ketidakberdayaannya dalam dua area: pengaruh orang lain pada dirinya dan orang yang memiliki keahlian melebihi dirinya. Rudman dan Kilianski (dalam L. E. Atwater *et al.*, 2001) menunjuk siswa peserta untuk menggambar figur otoritas pria dan wanita (misalnya, dokter atau bos) dan dinilai responnya secara tersembunyi dalam menanggapi kata yang bersifat positif dan negatif. Mereka menyimpulkan bahwa baik pria dan wanita memiliki sikap negatif terhadap figur otoritas perempuan dan bersikap netral terhadap figur otoritas laki-laki .

##### 2) *Bias-centered theory*

Teori ini menjelaskan jika wanita yang melakukan pendisiplinan akan kurang efektif daripada pria. Studi mengenai *gender* dan ras telah menunjukkan bahwa kelompok dengan status yang lebih rendah (misalnya, wanita) akan dinilai dengan standar yang tinggi ketika membuktikan kemampuan mereka saat bekerja. L. E. Atwater *et al.* (2001), menjelaskan proses pendisiplinan agar menjadi efektif membutuhkan perubahan perilaku pada penerima pendisiplinan. Bola *et al.* (dalam L. E. Atwater *et al.*, 2001) menjelaskan bahwa persepsi penerima dari tindakan pendisiplinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan sikap disiplin nantinya. Manajer wanita bisa kurang berhasil mengelola pendisiplinan hanya karena penerima kurang bersedia menerima dan bereaksi konstruktif ketika pendisiplinan dilakukan seorang wanita daripada pria.

##### 3) *Role congruity theory*

Teori peran harmoni menunjukkan bahwa pria dan wanita harus berperilaku secara konsisten dengan peran *gender* mereka untuk mencapai efektivitas. Eagly & Karau (dalam Brett *et al.*, 2005) bahwa secara teori peran manajerial dan jenis kelamin mungkin bertentangan untuk wanita. Jika, wanita

memerankan peran yang lebih maskulin atau agentik maka semakin besar kemungkinan seorang wanita untuk memperoleh reaksi negatif dari orang lain karena penyimpangan dari peran yang diharapkan (feminin).

## 2.2 Kajian Empiris

Di bawah ini dijelaskan beberapa bukti empiris untuk mendukung terlaksananya penelitian ini. Penelitian terdahulu tentang perbedaan *gender* dalam motivasi, stres kerja, dan disiplin kerja telah banyak dilakukan di berbagai negara.

### 2.2.1 Motivasi kerja antara pria wanita.

Penelitian dengan judul “*Differences in Job Motivation and Satisfaction Among Female and Male Managers*” pada tahun 1982 dilakukan oleh Guisseppi A. Forgionne dan Vivian E. Peeters. Hasil penelitian ini, terdapat perbedaan dan persamaan motivasi antara manajer pria dan wanita berdasarkan indikator secara umum (*on the job training*, pendidikan, dan lamanya bekerja). Terdapat perbedaan motivasi antara manajer pria dan wanita yang mendapat pelatihan (*on the job training*) dibawah enam bulan dengan pendidikan sedikit lebih rendah (bukan lulusan perguruan tinggi), dan telah bekerja selama empat hingga delapan tahun. Tidak terjadi perbedaan pada kriteria manajer diluar kualifikasi tersebut.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Annisa Tahta Putri dengan judul “Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Prospek Karier Auditor Berdasarkan Perspektif Gender, Studi Empiris pada Auditor Eksternal di KAP Jakarta” tahun 2010, menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi antara auditor pria dan wanita.

Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel motivasi dan *gender* lalu metode analisis yang digunakan sama dengan penelitian Annisa T. Putri. Letak perbedaannya pada metode analisis, dimana penelitian ini menggunakan metode analisis *Independent Samples T Test* sedangkan pada penelitian Guisseppi *et al.* menggunakan metode analisis *Chi-Square* dan *Cramer's V*.

### 2.2.2 Stres kerja antara pria dan wanita.

Penelitian dengan judul “*Stress in Workplace: A Comparison of Gender and Occupation*” pada tahun 1999 dilakukan oleh Lakshmi Narayanan, Shanker

Menon, dan Paul E. Spector di Amerika. Hasil penelitian ini, wanita lebih cepat stres daripada pria disebabkan oleh pemicu stres yaitu konflik antar individu (*interpersonal conflict*), beban kerja yang berlebihan (*work overload*), dan waktu yang sia-sia (*time wasted*). Pria dalam mengatasi stres lebih menggunakan strategi *problem-focused* daripada wanita.

Penelitian yang lain dengan judul “*Occupational Stress Among Academic Staff Of Ekiti State University*” pada tahun 2013 dilakukan oleh Damilola Ruth Adebisi. Hasil penelitiannya yaitu, tidak terdapat perbedaan stres yang signifikan antara dosen pria dan wanita, pada dosen antar fakultas maupun antar dosen yang telah bekerja > 11 tahun dengan < 11 tahun di *Ekiti State University*, Nigeria. Penelitian ini melawan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa wanita lebih cepat stres daripada pria.

Letak persamaannya, penelitian ini sama-sama menggunakan variabel stres dan *gender*. Namun, pada metode analisis penelitian ini menggunakan metode analisis *Independent Samples T Test* sedangkan pada penelitian Lakshmi *et al.* dan Damilola menggunakan metode analisis *Chi-Square* dan *Analysis of Variance* (ANOVA).

### 2.2.3 Disiplin kerja antara pria dan wanita.

Penelitian dengan judul “*Gender and Discipline in the Workplace: Wait until your father gets home*” pada tahun 2001 dilakukan oleh Leanne E. Atwater, James A. Carey, dan David A. Waldman. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat persamaan reaksi tentang pendisiplinan antara pria dan wanita. Para pria tidak mau mempertanggungjawabkan perilaku mereka dan merasa kecewa, sedih dan atau bingung dengan tindakan pendisiplinan. Sedangkan para wanita merasa bahwa pendisiplinan sebagai sesuatu yang tidak adil.

Penelitian lain dengan judul “*Gender and Organizational Rule Abidance*” yang dilakukan oleh Shannon Portillo dan Leisha DeHart-Davis tahun 2009 menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa pelayan publik wanita lebih taat pada aturan daripada pria.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sama-sama menggunakan disiplin dan *gender*. Pada metode analisis, penelitian ini menggunakan metode

analisis *Independent Samples T Test* sedangkan pada penelitian Leanne *et al.* dan Shannon & Leisha menggunakan metode analisis *Chi-Square* dan *Probit Modeling*.

**Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Guisseppe A. Forgionne dan Vivian E. Peeters (1982).	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Manajer Pria dan Manajer Wanita.	Analisis <i>Chi-Square</i> dan <i>Cramer's V</i> .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat perbedaan kepuasan antara manajer pria dan wanita yang mendapat pelatihan selama enam bulan atau lebih dengan jumlah tanggungan empat atau lebih, dan yang menjabat pada level manajemen pertama. Tidak terjadi perbedaan pada kriteria manajer diluar kualifikasi tersebut.</li> <li>2. Terdapat perbedaan motivasi antara manajer pria dan wanita yang mendapat pelatihan (<i>on the job training</i>) dibawah enam bulan dengan pendidikan sedikit lebih rendah (bukan lulusan perguruan tinggi), dan telah bekerja selama empat hingga delapan tahun. Tidak terjadi perbedaan pada kriteria manajer diluar kualifikasi tersebut.</li> </ol>
2.	Annisa Tahta Putri (2010).	Motivasi, Kepuasan Kerja, Prospek Karier Auditor, dan <i>Gender</i> .	<i>Independent Samples T Test</i> .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat kesetaraan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita.</li> <li>2. Terdapat kesetaraan motivasi antara auditor pria dan wanita.</li> <li>3. Terdapat kesetaraan prospek karier antara auditor pria dan wanita.</li> </ol>

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil (Kesimpulan)
3.	Lakshmi Narayanan, Shanker Menon, dan Paul E. Spector (1999).	Stres kerja, jenis pekerjaan (juru tulis, profesor, dan tenaga penjual), dan <i>gender</i>	Analisis <i>Chi-Square</i> .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik antar individu (<i>interpersonal conflict</i>), beban kerja yang berlebihan (<i>work overload</i>), dan waktu yang sia-sia (<i>time wasted</i>) merupakan pemicu stres yang paling banyak muncul pada jenis pekerjaan yang diteliti.</li> <li>2. Dalam mengatasi stres jenis pekerjaan profesor lebih menggunakan strategi <i>problem-focused</i>. Sedangkan jenis pekerjaan yg lain lebih menggunakan strategi <i>emotion-focused</i>.</li> <li>3. Wanita lebih cepat stres daripada pria disebabkan oleh pemicu stres yaitu konflik antar individu (<i>interpersonal conflict</i>), beban kerja yang berlebihan (<i>work overload</i>), dan waktu yang sia-sia (<i>time wasted</i>). Sedangkan dalam mengatasi stres pria lebih menggunakan strategi <i>problem-focused</i> daripada wanita.</li> </ol>
4.	Damilola Ruth Adebisi (2013).	Stres kerja, staf akademik, dan <i>gender</i> .	<i>Analysis of Variance</i> (ANOVA).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak terdapat perbedaan stres yang signifikan antara dosen pria dan wanita di <i>Ekiti State University</i>, Nigeria.</li> <li>2. Tidak terdapat perbedaan stres yang signifikan pada dosen antar fakultas di <i>Ekiti State University</i>, Nigeria.</li> <li>3. Tidak terdapat perbedaan hasil stres yang signifikan antar dosen yang telah bekerja &gt; 11 tahun dengan &lt; 11 tahun di <i>Ekiti State University</i>, Nigeria.</li> </ol>

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil (Kesimpulan)
5.	Leanne E. Atwater, James A. Carey, dan David A. Waldman (2001).	<i>Gender dan disiplin.</i>	Analisis <i>Chi-Square.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Supervisor wanita akan kurang efektif dalam melakukan pendisiplinan daripada supervisor pria.</li> <li>Para pria tidak mau mempertanggungjawabkan perilaku mereka dan merasa kecewa, sedih dan atau bingung dengan tindakan pendisiplinan. Sedangkan para wanita merasa bahwa pendisiplinan sebagai sesuatu yang tidak adil (persamaan reaksi).</li> <li>Penerima pendisiplinan baik pria maupun wanita merasa tidak ada perubahan dengan perilaku mereka, kurang bertanggungjawab, tidak selesainya permasalahan, dan lebih merasa bahwa pendisiplinan sebagai sesuatu yang tidak adil jika pendisiplinan dilakukan oleh wanita.</li> </ol>
6.	Shannon Portillo dan Leisha DeHart-Davis (2009).	<i>Gender dan Organizational Rule Abidance</i>	<i>Probit Modeling.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pelayan publik wanita lebih taat pada aturan daripada pria.</li> <li>Supervisor dan kepala departemen wanita lebih taat pada aturan daripada pekerja wanita dibawah kedua jabatan tersebut.</li> </ol>

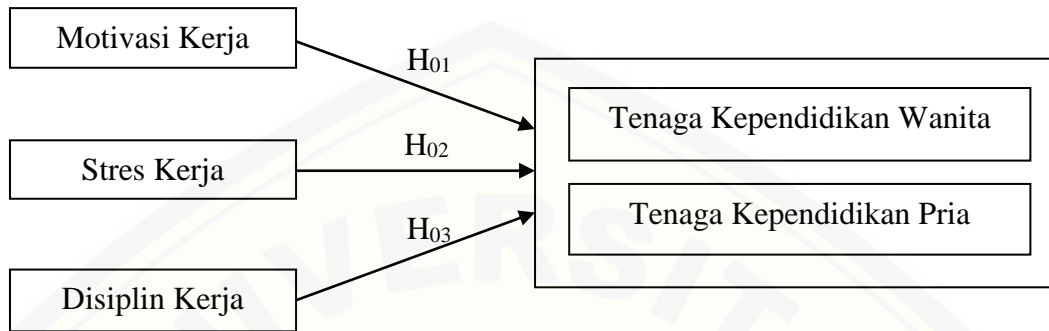
*Sumber: Penelitian Terdahulu*

### 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja pada tenaga kependidikan perlu dikelola dengan baik untuk mendukung kelangsungan sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan atau tidak pada motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di tiga fakultas yang terpilih yaitu Fakultas Keguruan & Ilmu Pendidikan, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Hukum di



Universitas Jember. Berikut adalah kerangka konseptual penelitian yang menjelaskan arah hubungan dari satu variabel ke variabel yang lain.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan teori dan studi empiris di atas dapat disimpulkan beberapa hipotesis sebagai berikut.

$H_{01}$  = Tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

$H_{02}$  = Tidak terdapat perbedaan stres kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

$H_{03}$  = Tidak terdapat perbedaan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian komparatif karena membandingkan kondisi pada dua kelompok, apakah kedua kelompok itu terdapat perbedaan atau tidak. Penelitian ini membandingkan apakah ada perbedaan atau tidak dalam hal motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita. Tempat penelitian dilaksanakan di Universitas Jember.

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Tenaga kependidikan yang ada di Universitas Jember terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan kontrak. Tenaga kependidikan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dipilih sebagai populasi karena jumlahnya yang lebih besar daripada jumlah tenaga kependidikan yang berstatus kontrak dan juga untuk kepentingan homogenitas sampel. Populasi penelitian ini adalah semua tenaga kependidikan pria dan wanita yang ada di Universitas Jember yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah sebanyak 450 orang tersebar 13 fakultas dan dua program studi setara fakultas.

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana sampel ditentukan dengan pertimbangan sesuai dengan tujuan penelitian. *Purposive sampling* dipilih untuk menentukan responden penelitian. Pertimbangan sampel didasarkan pada fakultas yang memiliki rasio beban kerja tiga tertinggi di Universitas Jember, sehingga ditentukan tiga fakultas yaitu Fakultas Keguruan & Ilmu Pendidikan, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Hukum. Rincian responden pada ketiga fakultas tersebut sebagai berikut.

**Tabel 3.1 Data Rincian Responden**

Fakultas	Jumlah Tenaga Kependidikan berstatus PNS		Jumlah per Fakultas
	Wanita	Pria	
Fak. Ekonomi	12	21	33
FKIP	7	34	41
Fak. Hukum	9	18	27
Jumlah	28	73	101

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Jumlah sampel diperoleh sebanyak 101 orang dengan rincian pria berjumlah 73 orang dan wanita berjumlah 28 orang yang semuanya ditetapkan sebagai responden dalam penelitian ini.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah kualitatif. Sumber data penelitian yang dipakai adalah data primer. Data primer yaitu data yang secara langsung dikumpulkan untuk kebutuhan penelitian sehingga langsung didapatkan dari sumber asli (langsung dari informan). Sumber data diperoleh dengan memberikan kuesioner (daftar pernyataan) langsung kepada semua tenaga kependidikan pria dan wanita di Fakultas Keguruan & Ilmu Pendidikan, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Hukum.

### 3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel.

#### a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang dimanipulasikan oleh peneliti untuk menerangkan hubungan-hubungan dengan fenomena yang diobservasi (Usman dan Abdi, 2012:81). Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja.

#### b. Variabel Diskrit

Variabel Diskrit atau biasa disebut juga variabel dikotomis merupakan variabel yang mempunyai dua nilai kategori yang saling berlawanan (Suliyanto, 2011:7). Variabel diskrit dalam penelitian ini adalah variabel karyawan pria dan karyawan wanita.

### 3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

#### 3.5.1 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Variabel Independen ( $X_1$ ) yaitu motivasi yang merupakan sesuatu yang mendorong dan menggerakkan karyawan agar mau dan semangat melakukan pekerjaan yang ditentukan perusahaan.

Indikator orang yang mempunyai motivasi tinggi yaitu sebagai berikut.

- 1) Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 2) Dorongan untuk semangat dalam mencapai kesuksesan.
- 3) Keinginan untuk menjadi orang yang menguasai bidang tertentu.
- 4) Keberanian untuk melakukan hal yang sukar atau menantang.
- 5) Dorongan untuk menjadi yang terbaik.

- b. Variabel Independen ( $X_2$ ) yaitu stres kerja yang merupakan suatu respon yang timbul terhadap tekanan yang dialami yang berdampak negatif atau positif yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Indikator orang yang mempunyai stres negatif (*distress*) yang tinggi yaitu dibagi menjadi 3 (tiga) gejala sebagai berikut.

- 1) Gejala Psikologis.
  - a) Sangat mudah tersinggung.
  - b) Sering mudah frustrasi saat banyak pekerjaan.
  - c) Merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan.
  - d) Sering kehilangan konsentrasi.
  - e) Menurunnya rasa percaya diri.
- 2) Gejala Fisiologis
  - a) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik (kecelakaan).
  - b) Mengalami kelelahan fisik hingga jatuh sakit.
- 3) Gejala Perilaku
  - a) Sering absen dari pekerjaan.
  - b) Menurunnya semangat dalam bekerja.

- c) Adanya perilaku sabotase dalam pekerjaan.
  - d) Perilaku makan yang tidak proporsional (kebanyakan) atau (kekurangan) sebagai pelampiasan.
  - e) Meningkatnya perilaku yang beresiko tinggi.
  - f) Pernah terpikir untuk merusak karya orang lain (kriminalitas).
- c. Variabel Independen ( $X_3$ ) disiplin kerja yang merupakan suatu kondisi dimana karyawan patuh dan taat terhadap segala peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut.

- 1) Karyawan peduli terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Karyawan memiliki rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 3) Karyawan memiliki rasa solidaritas yang tinggi dengan rekan kerjanya.
- 4) Karyawan selalu memenuhi tuntutan target yang diberikan organisasi.

### 3.5.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert digunakan dengan mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap pernyataan yang berkaitan dengan objek yang dinilai (Amirullah, 2013:97). Penelitian ini menggunakan empat kategori jawaban dalam skala Likert tersebut.

Rentang skala untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini yaitu:

- a. Sangat setuju (SS) : skor 4
- b. Setuju (S) : skor 3
- c. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS): skor 1

Stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini *distres* (stres dalam artian negatif) sehingga untuk variabel stres kerja rentang skalanya yaitu:

- e. Sangat setuju (SS) : skor 1
- f. Setuju (S) : skor 2

g. Tidak Setuju (TS) : skor 3

h. Sangat Tidak Setuju (STS): skor 4

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Uji validitas dilakukan untuk melihat kelayakan butir-butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel (Noor, 2014:19). Uji validitas dilakukan pada setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan  $r$  tabel |  $df=n-k$  dengan tingkat kesalahan 5%. Jika  $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ , maka butir soal disebut valid. Perlu diperhatikan karena data adalah 1 arah (ke arah positif) maka nilai hitung yang bernilai negatif otomatis tidak valid (Noor, 2014:24).

Perhitungan uji validitas dapat dihitung dengan rumus berikut dengan menghitung nilai koefisien korelasi *pearson product moment* terlebih dahulu:

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

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skordistribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan (Noor, 2014:24). Jika nilai  $\alpha > 0,60$  maka disebut reliabel.

Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

$$\text{dimana rumus } \sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah butir pernyataan

$\sigma_1^2$  = Varians total

### 3.6.2 Uji Hipotesis

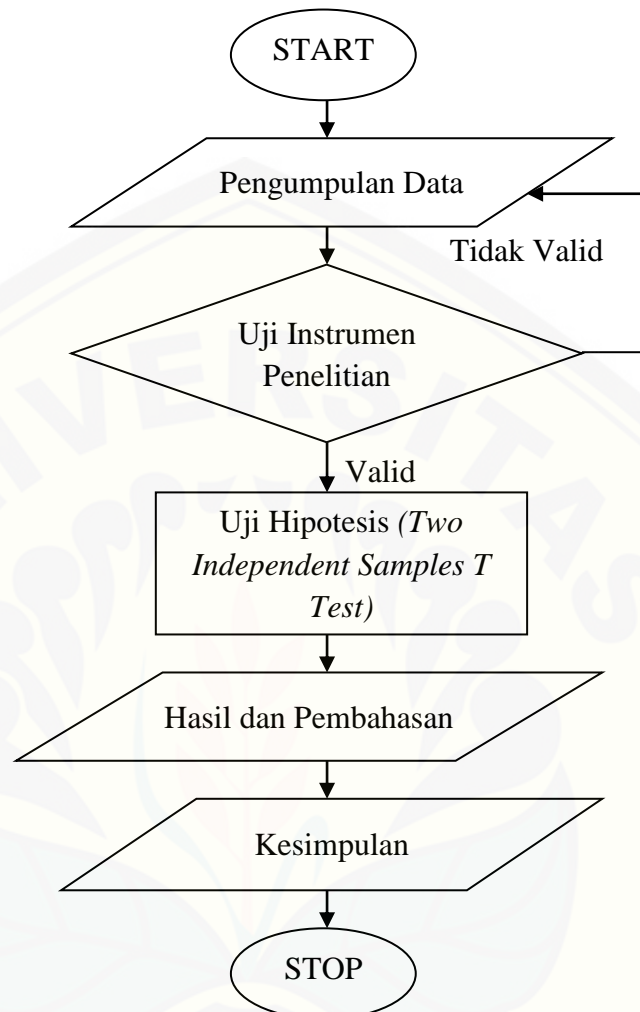
#### a. Uji Dua Sampel Bebas (*Two Independent Samples T Test*)

Uji Dua Sampel Bebas atau *Two Independent Samples T Test* adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara dua kelompok data yang independen (tidak saling berhubungan). Uji ini dapat digunakan sebagai alternatif pengganti dari uji *Independent Samples T Test* jika data tidak terdistribusi normal. Uji ini tidak mensyaratkan data berdistribusi normal (Duwi, 2012:195).

Pengambilan keputusan:

- a. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima

### 3.7 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan:

1. Start merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data merupakan tahap peneliti untuk mencari data-data yang diperlukan untuk penelitian.
3. Uji instrumen penelitian merupakan pengujian yang dilakukan terhadap instrumen penelitian mengenai valid dan reliabelnya instrumen tersebut.
4. Uji hipotesis (*Two Independent Samples T Test*) merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak perbedaan dua sampel yang tidak saling berhubungan.
5. Hasil dan pembahasan merupakan penjelasan tentang hasil dari analisis data penelitian yang telah dilakukan.
6. Kesimpulan merupakan tahap bagi peneliti untuk menarik kesimpulan penelitian dan memberikan saran yang diperlukan oleh pihak-pihak terkait.
7. Stop merupakan akhir dari penelitian.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis apakah ada perbedaan atau tidak pada motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di tiga fakultas di Universitas Jember yang terpilih yaitu Fakultas Keguruan & Ilmu Pendidikan, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Hukum. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 101 responden maka didapatkan hasil sebagai berikut.

1. Tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.
2. Tidak terdapat perbedaan stres kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.
3. Tidak terdapat perbedaan disiplin kerja antara tenaga kependidikan pria dan wanita di Universitas Jember.

### 5.2 Saran

#### 5.2.1 Saran bagi segenap manajemen di Universitas Jember.

- a. Pimpinan sebaiknya tidak membedakan kemampuan pria dan wanita dalam sistem pengadaan tenaga kependidikan hingga pemutusan hubungan kerja.
- b. Melakukan kebijakan dengan memerhatikan motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja sehingga tenaga kependidikan dapat mengelola beban kerja dengan baik demi pertumbuhan produktivitas organisasi.

#### 5.2.2 Saran untuk para peneliti selanjutnya.

- a. Melakukan penelitian untuk meninjau lebih lanjut apakah terdapat perbedaan atau tidak dalam hal kinerja antara kedua *gender*.
- b. Mencari referensi atau literatur lebih mendalam untuk tinjauan pustaka pada variabel motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja khususnya dalam perspektif *gender*.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar P. Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Adebiyi, R. Damilola. 2013. Occupational Stress Among Academic Staff Of Ekiti State University. *European Scientific Journal*, 9 (4): 202-208.
- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Banyumedia Publishing.
- Annisa Tahta P. 2010. Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Prospek Karier Auditor Berdasarkan Perspektif Gender, Studi Empiris pada Auditor Eksternal di KAP Jakarta, <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/2984/1/ANNISA%20TAHTA%20PUTRI-FEB.pdf> [18 Oktober 2015].
- Armania, T., dan Kepuladze. 2010. Gender Stereotypes and Gender Feature of Job Motivation: Differences or Similarity?. *Problems and Perspektif in Management*, 8: 84-93.
- Atwater, E. L., Carey, A. J., dan Waldman, A. D. 2001. Gender and Discipline in the Workplace: Wait until your father gets home. *Jurnal of Management*, 27: 537-561.
- Badan Pusat Statistik. 2015. *Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin 2007-2014*. <http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1163> [16 Januari 2016].
- Breet E. J., Atwater E. L., dan Waldman A. A. 2005. Effective Delivery of Workplace Discipline. *Group and Organization Management*, 30: 487-513.
- Duwi Priyatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Forgionne, A. G., dan Peeters, E. Vivian. 1982. Differences in Job Motivation and Satisfaction Among Female and Male Managers. *Human Relations*, 35 (2): 101-118.
- Imam Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ivancevich, M. J., Konopaske, R., dan Matteson, T. M. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Terjemahan oleh Gina Gania. 2007. Jakarta: Erlangga.
- Juliansyah Noor. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Junaidi. 2010. *Tabel  $r$  (Koefisien Korelasi Sederhana)*. [http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf\\_thesis/unud-1359-1516399969-tabel-r\\_2.pdf](http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-1359-1516399969-tabel-r_2.pdf) [28 Januari 2016].
- Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Proposal Skripsi dan Skripsi*. Jember: Jember University Press.
- Kantor ILO Indonesia. 2015. *Tren Ketenagakerjaan dan Sosial di Indonesia 2014-2015*. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_381565.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_381565.pdf) [16 Januari 2016].
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2012. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Biro Hukum dan Organisasi, Sekretariat Jenderal, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Lina Anatan dan Lena Ellitan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mansour Fakhri. 2013. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Minto Waluyo. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: Indeks.
- Moorhead, G. dan Griffin, W. R. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Edisi 9. Terjemahan oleh Diana Angelica. 2013. Jakarta: Salemba Empat.
- Narayanan, L., Menon S., dan Spector, E. Paul. 1999. Stress in Workplace: A Comparison of Gender and Occupation. *Jurnal of Organizational Behavior*, 20: 63-73.

- Portillo, S dan Davis, D. L. 2009. Gender and Organizational Rule Abidance. *Public Administration Review*, 69 (2): 339-347.
- Sondang P. Siagian. 2005. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Universitas Jember. 2015. *Pedoman Pendidikan Program Diploma, Sarjana, dan Profesi Universitas Jember*. Jember: Jember University Press.
- Universitas Jember. 2016. *Universitas Jember*. <https://unej.ac.id/profil-2> [ 1 Februari 2016].
- Usman Rianse dan Abdi. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Tenaga Kependidikan, Universitas Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan juga untuk mendapatkan informasi berkaitan tentang judul. Judul penelitian ini adalah **“Analisis Gender pada Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Antara Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita di Universitas Jember”**.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, peneliti sampaikan terimakasih.

Peneliti

Pipit Rahmawati

120810201016

**1. Identitas Responden**

- Nomor responden : (diisi oleh peneliti)
- Jenis kelamin : a. Wanita b. Pria
- Umur :
- Lama bekerja di UNEJ :
- Pendidikan terakhir : a. SMP/Sederajat  
b. SMA/Sederajat  
c. Diploma (D1, D2, D3)  
d. Strata/Sarjana (S1, S2, S3)

**2. Petunjuk Pengisian**

- a. Pernyataan-pernyataan tersebut mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Isilah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap sesuai. Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu:

- Sangat setuju : SS
- Setuju : S
- Tidak Setuju : TS
- Sangat Tidak Setuju : STS

### 3. Daftar Kuesioner

#### a. Motivasi

No	Pernyataan	Tanggapan			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu bekerja dengan sebaik-baiknya.				
2.	Saya ingin mencapai kesuksesan melalui bidang yang saya tekuni sekarang.				
3.	Saya selalu belajar agar benar-benar menguasai bidang pekerjaan saya.				
4.	Saya selalu semangat/pantang menyerah dengan pekerjaan yang menumpuk sekalipun.				
5.	Saya selalu ingin menghasilkan pekerjaan yang lebih baik daripada rekan kerja saya yang lainnya.				

#### b. Stres Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
<b>Gejala Psikologis</b>					
1.	Ketika banyak masalah saya sering mudah tersinggung.				
2.	Beban kerja yang saya dapatkan cenderung membuat saya mudah frustrasi.				
3.	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
4.	Saya sering merasa hilang konsentrasi saat bekerja karena memikirkan masalah pribadi.				
5.	Saya menjadi tidak percaya diri ketika kurang bisa optimal dalam bekerja.				



No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
<b>Gejala Fisiologis</b>					
1.	Saya menjadi sangat ceroboh (luka fisik) ketika tidak berkonsentrasi saat bekerja.				
2.	Banyak pekerjaan yang saya hadapi membuat saya mengalami kelelahan fisik hingga jatuh sakit.				
<b>Gejala Perilaku</b>					
1.	Akibat tertekan dengan pekerjaan membuat saya terkadang absen dari pekerjaan.				
2.	Saya tidak bersemangat dalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi kurang optimal.				
3.	Saat saya membenci salah satu atasan maka saya memengaruhi rekan lain untuk membenci juga.				
4.	Banyaknya pekerjaan membuat saya makan dalam jumlah yang banyak atau dalam jumlah yang sedikit (tidak proporsional) sebagai pelampiasan.				
5.	Karena mengantuk sepulang kerja, saya sampai tidak berkonsentrasi dalam mengendarai kendaraan.				
6.	Pernah terpikir untuk merusak pekerjaan rekan kerja saya yang mendapat apresiasi pujian dari atasan.				

## c. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mengetahui tujuan dari pekerjaan yang saya lakukan demi kepentingan organisasi.				
2.	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di organisasi.				
3.	Saya bekerja dengan solidaritas tinggi dengan rekan kerja yang lain.				
4.	Saya selalu bisa memenuhi target yang diberikan oleh organisasi.				

## Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	Gender	Motivasi Kerja					Total	Stres Kerja													Total	Disiplin Kerja				Total
		P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13		P1	P2	P3	P4	
1	pria	4	4	4	4	2	18	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	42	4	4	4	3	15
2	pria	4	4	4	4	3	19	4	3	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	39	2	4	4	3	13
3	wanita	3	3	3	3	2	14	2	4	3	2	1	3	3	3	2	4	2	3	4	34	4	3	3	2	12
4	pria	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	36	4	3	4	4	15
5	pria	3	2	2	2	3	12	3	4	4	2	1	3	4	4	3	4	3	3	4	39	1	2	3	2	8
6	pria	4	4	4	3	4	19	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	32	4	4	4	3	15
7	wanita	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	31	3	3	3	3	12
8	pria	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	3	33	3	3	3	3	12
9	wanita	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	4	32	3	3	4	3	13
10	pria	4	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	38	3	3	3	2	11
11	pria	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	37	4	3	4	3	14
12	pria	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	39	3	3	3	3	12
13	wanita	4	4	4	4	4	20	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	16
14	pria	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	42	4	4	4	4	16
15	wanita	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	4	3	3	13
16	pria	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	39	4	4	3	3	14
17	pria	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	4	33	4	4	4	3	15
18	pria	4	4	4	4	3	19	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	34	3	3	3	4	13
19	pria	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40	2	2	4	2	10
20	pria	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	39	3	3	3	3	12
21	pria	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46	3	4	4	4	15
22	wanita	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	32	3	3	3	3	12
23	pria	4	3	4	3	4	18	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	39	4	4	3	3	14

24	pria	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	29	3	3	3	3	12
25	pria	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	34	3	3	3	3	12
26	pria	4	3	3	3	2	15	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	2	11
27	pria	4	3	4	3	4	18	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	12
28	pria	4	3	4	3	4	18	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	12
29	pria	4	4	4	4	4	20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	36	4	4	4	3	15
30	pria	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	44	3	3	3	3	12
31	pria	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	44	3	3	3	3	12
32	pria	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	3	3	3	3	12
33	pria	4	3	4	3	3	17	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	35	3	4	3	3	13
34	pria	3	3	4	3	2	15	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	12
35	pria	3	4	4	3	4	18	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	42	3	4	4	3	14
36	wanita	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	12
37	pria	3	3	3	3	3	15	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	19	3	3	3	3	12
38	pria	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	2	2	4	3	4	1	2	4	36	4	4	4	4	16
39	pria	4	4	4	3	3	18	2	1	2	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	21	4	4	3	3	14
40	pria	4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	42	4	3	3	3	13
41	wanita	3	4	3	2	2	14	3	3	4	4	3	1	2	3	3	4	4	4	4	39	2	2	3	3	10
42	pria	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	33	4	4	4	2	14
43	wanita	3	3	3	1	3	13	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	40	4	3	3	3	13
44	wanita	4	3	3	3	3	16	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	12
45	pria	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	41	3	3	3	3	12
46	pria	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	39	3	4	4	4	15
47	pria	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	38	4	4	3	3	14
48	wanita	4	4	4	4	4	20	3	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	3	15

49	wanita	4	3	4	2	3	16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3	3	3	3	12
50	pria	4	3	4	4	3	18	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46	3	4	3	3	13
51	pria	4	3	4	3	3	17	3	4	2	4	2	3	3	3	2	4	2	2	4	35	3	3	3	3	12
52	wanita	4	3	4	3	3	17	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	26	3	3	3	3	12
53	pria	3	3	4	2	4	16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3	3	2	2	10
54	wanita	4	3	3	3	3	16	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	38	3	3	3	3	12
55	pria	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	12
56	wanita	4	3	3	3	3	16	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	38	3	3	3	3	12
57	pria	3	4	4	3	3	17	1	2	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	36	1	4	4	3	12
58	wanita	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37	4	4	4	4	16
59	wanita	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	34	3	3	3	2	11
60	pria	3	3	4	3	3	16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	2	3	3	11
61	pria	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	27	3	3	3	3	12
62	pria	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	43	2	2	3	3	10
63	pria	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	4	3	13
64	pria	3	3	3	3	4	16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	4	3	13
65	pria	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	4	3	13
66	wanita	3	4	3	3	3	16	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	36	3	3	3	3	12
67	pria	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	33	4	4	4	3	15
68	pria	4	2	3	3	4	16	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	35	3	4	4	3	14
69	pria	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	3	4	4	13
70	wanita	3	4	4	4	3	18	3	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	41	3	3	4	3	13
71	pria	4	3	3	2	3	15	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	3	4	35	2	3	3	3	11
72	pria	4	3	3	2	3	15	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	35	2	3	3	3	11
73	pria	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35	3	3	4	3	13

74	pria	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	38	2	2	3	2	9
75	pria	3	4	4	3	3	17	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	34	4	4	3	3	14
76	pria	4	3	3	3	0	13	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	33	3	3	3	3	12
77	pria	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	35	4	4	4	3	15
78	pria	4	3	3	4	3	17	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	31	3	3	3	3	12
79	pria	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	4	34	4	3	3	3	13
80	wanita	4	4	3	4	3	18	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	35	4	4	4	3	15
81	wanita	3	3	3	2	3	14	2	2	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	36	3	3	4	3	13
82	wanita	4	4	4	3	3	18	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	40	4	4	4	3	15
83	pria	4	3	3	2	3	15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	38	3	3	4	3	13
84	wanita	4	3	3	2	3	15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	38	3	3	4	3	13
85	wanita	4	3	4	3	2	16	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	38	4	3	3	3	13
86	pria	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38	4	4	4	4	16
87	wanita	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	32	3	3	3	3	12
88	wanita	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	41	4	4	4	4	16

### Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

#### 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	.238*	.350**	.295**	.148	.556**
	Sig. (2-tailed)		.025	.001	.005	.170	.000
	N	88	88	88	88	88	88
P2	Pearson Correlation	.238*	1	.501**	.471**	.215*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.025		.000	.000	.044	.000
	N	88	88	88	88	88	88
P3	Pearson Correlation	.350**	.501**	1	.503**	.322**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.002	.000
	N	88	88	88	88	88	88
P4	Pearson Correlation	.295**	.471**	.503**	1	.273*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.010	.000
	N	88	88	88	88	88	88
P5	Pearson Correlation	.148	.215*	.322**	.273*	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.170	.044	.002	.010		.000
	N	88	88	88	88	88	88
Total	Pearson Correlation	.556**	.699**	.770**	.766**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88

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

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



	Sig. (2-tailed)	.140	.002	.304	.004	.024		.000	.010	.011	.007	.004	.004	.031	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P7	Pearson Correlation	.232*	.300**	.251*	.262*	.110	.463**	1	.307**	.458**	.453**	.513**	.513**	.406**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.030	.004	.018	.014	.307	.000		.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P8	Pearson Correlation	.070	.085	.178	.118	.123	.273*	.307**	1	.502**	.556**	.456**	.396**	.374**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.517	.430	.096	.272	.253	.010	.004		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P9	Pearson Correlation	.299**	.053	.413**	.259*	.248*	.269*	.458**	.502**	1	.479**	.494**	.572**	.401**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.005	.624	.000	.015	.020	.011	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P10	Pearson Correlation	.170	.272*	.311**	.306**	.135	.286**	.453**	.556**	.479**	1	.445**	.570**	.650**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.113	.010	.003	.004	.209	.007	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P11	Pearson Correlation	.242*	.244*	.198	.355**	.112	.306**	.513**	.456**	.494**	.445**	1	.671**	.442**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.023	.022	.064	.001	.300	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P12	Pearson Correlation	.304**	.323**	.308**	.376**	.105	.305**	.513**	.396**	.572**	.570**	.671**	1	.567**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.004	.000	.328	.004	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000



N		88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P13	Pearson Correlation	.163	.367**	.320**	.339**	.110	.230*	.406**	.374**	.401**	.650**	.442**	.567**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.129	.000	.002	.001	.306	.031	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N		88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Total	Pearson Correlation	.477**	.494**	.553**	.636**	.449**	.547**	.659**	.585**	.684**	.723**	.703**	.758**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

## 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	Total
P1	Pearson Correlation	1	.577**	.237*	.270*	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.026	.011	.000
	N	88	88	88	88	88
P2	Pearson Correlation	.577**	1	.452**	.390**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88
P3	Pearson Correlation	.237*	.452**	1	.385**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88
P4	Pearson Correlation	.270*	.390**	.385**	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88
Total	Pearson Correlation	.762**	.837**	.674**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88

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

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

#### Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

##### 1. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	88	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	5

##### 2. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	88	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	13

### 3. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	88	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	4

**Lampiran 5. Hasil Uji Hipotesis**1. Hasil Uji *Two Independent Samples T Test* Motivasi Kerja

Ranks				
	Gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Motivasi	1	62	46.38	2875.50
	2	26	40.02	1040.50
	Total	88		

Test Statistics <sup>a</sup>	
	Motivasi
Mann-Whitney U	689.500
Wilcoxon W	1040.500
Z	-1.079
Asymp. Sig. (2-tailed)	.281

a. Grouping Variable: Gender

2. Hasil Uji *Two Independent Samples T Test* Stres Kerja

Ranks				
	Gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Stres	1	62	43.55	2700.00
	2	26	46.77	1216.00
	Total	88		

Test Statistics <sup>a</sup>	
	Stres
Mann-Whitney U	747.000
Wilcoxon W	2700.000
Z	-.542
Asymp. Sig. (2-tailed)	.588

a. Grouping Variable: Gender

3. Hasil Uji *Two Independent Samples T Test* Disiplin Kerja

Ranks

	Gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Disiplin	1	62	44.35	2749.50
	2	26	44.87	1166.50
	Total	88		

Test Statistics<sup>a</sup>

	Disiplin
Mann-Whitney U	796.500
Wilcoxon W	2749.500
Z	-.089
Asymp. Sig. (2-tailed)	.929

a. Grouping Variable: Gender

## Lampiran 6. Tabel r

Tabel r untuk df = 51 - 100

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547

82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	<b>0.2096</b>	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211