

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KUTA COT GLIE KABUPATEN ACEH BESAR**

Muhammad Ridwan¹, Yahya Kobat², Laila Maisarah³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

*corresponding author:
Muhammad @stiesabang.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of the work environment and work stress on employee motivation. The problem that arises is whether the work environment and work stress affect the work motivation of employees at the Kuta Cot Glie District Office, Aceh Besar District? The research design is a survey. This type of research is quantitative. The research sample is 29 respondents. the analysis shows that simultaneously there is a positive influence between the work environment and work stress on work motivation of 0.778 or 77.8%. After the F test was carried out, the $F_{count} (20,760) > F_{table} (3,354)$ was obtained, which means it was significant. The partial test results show that the work environment has a positive effect on work motivation with a value of 0.697 or 69.1%. Work stress has a negative effect on work motivation with a value of -0.090 or -09.0%.

Keywords: *work environment, work stress and work motivation*

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Permasalahan yang timbul adalah apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar? Rancangan penelitian ini adalah survey. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 29 responden. analisis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0.778 atau 77,8%. Setelah dilakukan uji F diperoleh angka $F_{hitung} (20.760) > F_{tabel} (3.354)$ yang berarti signifikan. Hasil uji secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai sebesar 0.697 atau 69,1%. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja dengan nilai sebesar -0.090 atau -09,0%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Hasibuan (2016:141) mendefinisikan, motivasi kerja pegawai adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, sehingga seseorang yang termotivasi akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti tanggung jawab dalam bekerja, memiliki prestasi, memiliki pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja (Uno, 2011:112).

Menurut Sanny dan Kristanti (2012:11) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Andriani (2013:2) Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dapat menyebabkan ketegangan yang berpengaruh kepada emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Rivai, 2014:300).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Camat Kuta Glie Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 29 pegawai yaitu pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai kantor camat kuta cot glie kabupaten aceh besar.

TABEL III.2
SKALA LIKERT

No	Keterangan	Skor/Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019:14)

Adapun model persamaan analisis regresi menurut Sugiyono (2019:258) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Motivasi Kerja
- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Stres Kerja
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- ε = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan *uji pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS versi 26. Dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan. Apabila r-hitung > dari r-tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi diatas nilai kritis korelasi *product moment* yaitu yang memiliki tingkat signifikansi dibawah 5% (Sugiyono: 2019:103). Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

TABEL IV.5
HASIL UJI VALIDITAS

No Pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=29)	Keterangan
1	A1	Y	0.817	0.374	VALID
2	A2		0.611	0.374	
3	A3		0.816	0.374	
4	A4		0.694	0.374	
5	A5		0.632	0.374	
6	B1	X ₁	0.792	0.374	VALID
7	B2		0.585	0.374	
8	B3		0.797	0.374	
9	B4		0.509	0.374	
10	B5		0.755	0.374	
11	B6		0.676	0.374	
12	B7		0.585	0.374	
13	C1	X ₂	0.820	0.374	VALID
14	C2		0.543	0.374	
15	C3		0.840	0.374	
16	C4		0.834	0.374	
17	C5		0.729	0.374	
18	C6		0.661	0.374	
19	C7		0.538	0.374	

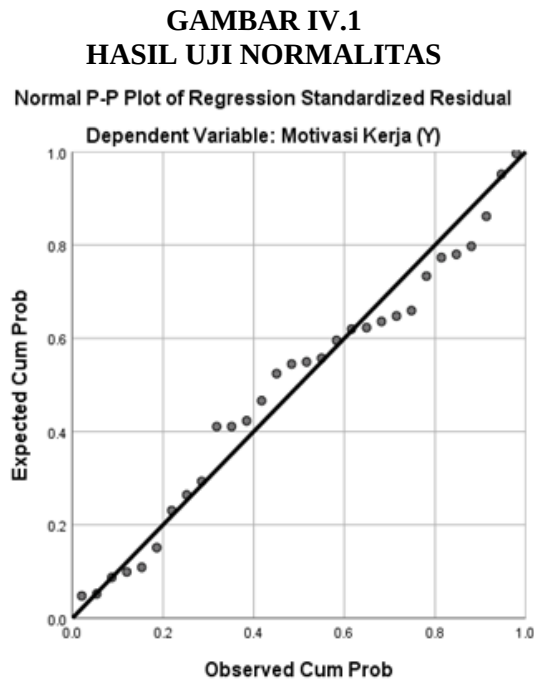
Sumber: Data Primer (diolah), 2021

TABEL IV.6
UJI RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN (ALPHA)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Motivasi Kerja (Y)	5	0.795	Handal
2.	Lingkungan Kerja (X ₁)	7	0.803	Handal
3.	Stres Kerja (X ₂)	7	0.827	Handal

Sumber: Data Primer (diolah), 2021

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha*, nilai *cronbach alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,8 atau diatasnya adalah baik” (Ghozali, 2018:45). Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel motivasi kerja berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrument, diketahui bahwa hasil pengujian variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.



Sumber: Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan gambar IV.1 diatas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. "Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas". Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

TABEL IV.7
HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Nilai VIF
Lingkungan Kerja (X_1)	0.101	9.904
Stres Kerja (X_2)	0.101	9.904
Dependent Variabel: Motivasi kerja (Y)		

Sumber: Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan tabel IV.7 diatas menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga merupakan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

TABEL IV.8
PENGARUH VARIABEL BEBAS TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT KUTA COT GLIE KABUPATEN ACEH BESAR

Nama Variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2.381	2.442	0.976	2.052	0.338
Lingkungan kerja	0.697	0.298	2.340	2.052	0.027
Stres kerja	- 0.090	0.290	-0.311	2.052	0.759
Koefisien Korelasi (R) = 0.778 Koefisien Determinasi (R ²) = 0.606 Adjusted (R ²) = 0.577 F _{hitung} = 20.760 F _{tabel} = 3.354 Sig. F = 0.000			a. Prediktor : (constant), lingkungan kerja dan stres kerja b. Dependent variabel : Motivasi Kerja		

Sumber: Data Primer (diolah), 2021

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel lingkungan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar. Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS versi 26 seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.381 + 0.697X_1 - 0.090X_2 + \varepsilon$$

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

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah artinya bila lingkungan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) dianggap konstan, maka motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar adalah sebesar 2.381 pada satuan skala Likert dibulatkan menjadi 2 disebut “tidak setuju”.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.697. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel lingkungan kerja sebesar 100% akan dapat meningkatkan skor motivasi kerja sebesar 69,7%.
- Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0.090. Hal ini dapat diartikan setiap 100% perubahan pada variabel stres kerja berpengaruh terhadap menurunnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar sebesar 9%.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar karena diperoleh koefisien regresi sebesar 69,7%.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari *output* SPSS versi 26 dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

TABEL IV.9
MODEL SUMMARY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.577	2.85753

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (x2), Lingkungan Kerja (x1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil *output* SPSS versi 26 di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0.778 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 77,8%. Artinya lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,577 artinya bahwa sebesar 57,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2).

Hasil Uji-T

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar, digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

TABEL IV.10
HASIL UJI PARSIAL

Nama Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Lingkungan Kerja (X_1)	2.340	2.052	0.027
Stres Kerja (X_2)	-0.311	2.052	0.759

Sumber: Data Primer (diolah), 2021

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.10. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

Hasil Uji-F

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar, digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

TABEL IV.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{tabel}	F_{hitung}	Sig.
1	Regression	339.032	2	169.516	3.354	20.760	.000 ^b
	Residual	220.468	27	8.165			
	Total	559.500	29				

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (x2), Lingkungan Kerja (x1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20.760 dengan signifikansi 0.000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3.354. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (20.760) lebih besar dari F_{tabel} (3.354). Keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_o , artinya secara simultan variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh sangat nyata terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar.

KESIMPULAN

Hasil pengujian secara parsial (uji-t) dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

1. berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (2.340) > t_{tabel} (2.052).
2. Hasil pengujian secara parsial (uji-t) dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh serta dengan hasil negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (-0.311) < t_{tabel} (2.052).
3. Hasil pengujian secara simultan (uji F) dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar dengan nilai F_{hitung} (20.760) > F_{tabel} (3.354).

SARAN

Diharapkan kepada kantor Kantor Kecamatan Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar kedepannya dapat mengembangkan kinerja pegawai yang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Ni Kadek Siti. (2013). Pengaruh Kompetensi Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Collector*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 1 NO. 4.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Semarang: BP Universitas Dipenogoro
- Uno, Hamzah. B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sanny, Lim dan Kristanti S. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing* Hall Lippo Cikarang. *Jurnal Penelitian*. Fakultas Ekonomi dan Komunikasi. BINUS University. Jakarta. Vol. 3 No.1.
- Rivai, Veithzal Ella Jauvani Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.