

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kota Padang

Amal Razaly Putra¹, Jhon Rinaldo¹, Susi Yuliantanty¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ amalrazalip@gmail.com*

Abstrak

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan organisasi baik pada instansi pemerintah maupun instansi swasta. Tujuan penelitian adalah : (1) Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai. (2) Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai dan (3) Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (Field Research) dan Penelitian Kepustakaan (Library Research). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian seluruh pegawai Kantor Camat Padang Barat yaitu sebanyak 37 orang. dan sampel sebanyak 37 orang. metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan : (1) stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang. (2) beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang, (3) nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,847 hal ini berarti besarnya kontribusi stres kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang adalah 84,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lainnya

Article Information:

Received Juli 4, 2025

Revised Agustus 21, 2025

Accepted September 25, 2025

Keywords: *Stres kerja, beban kerja, motivasi kerja*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Sutardji (2017:155) menyatakan motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan sesuai teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017:116) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dibagi dua yaitu faktor internal yang terdiri dari keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, stres kerja, keinginan untuk berkuasa dan penilaian prestasi kerja, dimana ketika penilaian prestasi kerja dirasa objektif dan adil, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

How to cite:

Putra, A., R. Rinaldo, J. Yuliantanty, S. (2025). Pengaruh Stres dan beban Kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai kantor Camat Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 309-319.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, jaminan pekerjaan, beban kerja, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Hasil pra survey yang dilakukan dalam bentuk wawancara kepada 15 pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang terlihat permasalahan berkenaan dengan motivasi kerja pegawai, dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Permasalahan Berkenaan dengan Motivasi Kerja pada 15 Pegawai

No	Permasalahan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Rendahnya kebutuhan berprestasi	10 orang (66%)	5 orang (34%)
2	Rendahnya kebutuhan akan kekuasaan	7 orang (46%)	8 orang (53%)
3	Rendahnya kebutuhan pegawai dalam berafiliasi	8 orang (53%)	7 orang (47%)

Berdasarkan tabel di atas terlihat indikasi rendahnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Padang Barat Kota Padang hal ini terlihat dari masih rendahnya kebutuhan berprestasi pegawai hal ini terlihat dari rendahnya persaingan antara sesama pegawai, masih rendahnya kebutuhan akan kekuasaan hal ini terlihat dari rendahnya keinginan pegawai akan kekuasaan pada institusi, rendahnya kebutuhan pegawai dalam berafiliasi hal ini terlihat dari rendahnya keinginan pegawai dalam membina hubungan sosial dengan orang lain.

Salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai adalah stres kerja. Menurut Umar (2018:77) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antar kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Permasalahan lain yang terlihat berkenaan dengan stres kerja pegawai adalah dimana pegawai masih bingung mengerjakan pekerjaan mudah yang diberikan selain itu pegawai tidak siap dengan tugas dadakan yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan survei dari 15 pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang dapat disajikan sebagai berikut.

Tabel 2. Permasalahan Stres Kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang

No	Permasalahan Stres Kerja	Tidak (%)	Ya (%)
1	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan skill yang saya miliki	5 orang (33,33%)	10 orang (66,67%)
2	Saya bekerja diluar kapasitas kemampuan	7 orang (46,67%)	8 orang (53,33%)
3	Hasil kerja saya yang terbaik tidak mempengaruhi jabatan saya	3 orang (20%)	12 orang (80%)
4	Pekerjaan tidak memaksa saya melakukan sesuatu yang tidak saya sukai	8 orang (53,33%)	7 orang (46,67%)
5	Hubungan antara sesama pegawai dan pimpinan tercipta sangat baik	9 orang (60%)	6 orang (40,0%)

Berdasarkan tabel 2. dapat disimpulkan terjadi permasalahan berkenaan stres kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang dimana tabel di atas menggambarkan kondisi stres kerja pegawai dalam bekerja. Hal tersebut dipicu karena berbagai alasan salah satunya adalah Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai

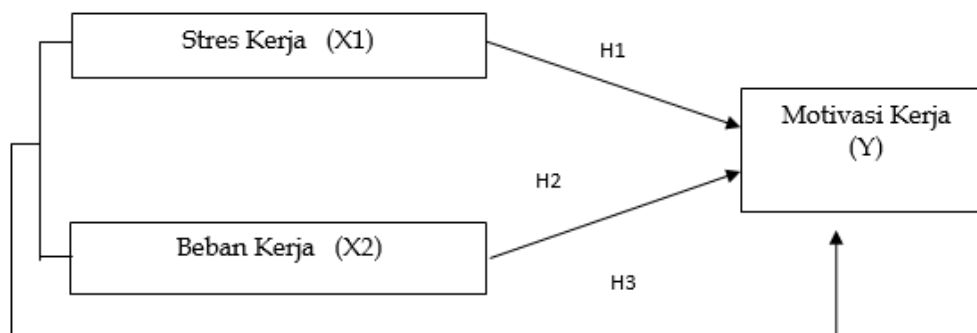
dengan skill yang saya miliki. Oleh sebab itu perlu dilakukan penempatan karyawan sesuai skill yang dimilikinya.

Faktor lain mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan semangat kerja. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap pegawai dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya (Sunyoto, 2017:88). Berdasarkan survei dari 15 pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang dapat disajikan permasalahan berkenaan beban kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 3. Permasalahan Beban Kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang

No	Permasalahan Beban Kerja	Tidak (%)	Ya (%)
1	Pekerjaan saya melebihi kemampuan	6 orang (40,0%)	9 orang (60%)
2	Bekerja dibawah tekanan	7 orang (46,66%)	8 orang (53,33%)
3	Kantor memberikan target waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	3 orang (20%)	12 orang (80%)

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan beban kerja yang berikan kepada pegawai melebihi batas kemampuan mereka, hal ini membuat pegawai merasa bekerja dibawah tekanan karena tuntutan instansi agar pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan instansi. Berdasarkan fenomena di atas peneliti menuangkan dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang ”. Perumusan Masalah apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang ?. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang ?. Apakah stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang ?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: Diduga bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Semen Padang Hospital.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Padang Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Padang Barat yaitu sebanyak 37 orang dan sampel 37 orang. Teknik pengambilan sampel adalah “*total sampling*”. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun metode analisis penelitian ini adalah menggunakan uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Penelitian ini dilakukan pada J&T Express Lubuk Basung, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, observasi dan wawancara. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:17). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah konsumen yang berlangganan melakukan pengiriman jasa melalui J&T Express Lubuk Basung Pada tahun 2022. sebanyak 849 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi (Sugiyono, 2014:27). Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan dengan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Accidental sampling. Menurut Sugiyono, (2016:124) Accidental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja konsumen yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila di pandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 100 orang konsumen yang datang ke J&T Express Lubuk Basung (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Metode analisis data adalah analisis deskriptif, analisis linear sederhana. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian (kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas). Validitas bertujuan mengukur validitas kuesioner (Sugiono 2018). Menurut (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai variabel Loading Factor lebih besar dari 0,5 ($0,5 > \text{Sig}$). Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi diukur dengan perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR). Berikut masing-masing variabel penelitian.

Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Tabel 7. Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Indikator	Alternatif Jawaban										Rerat a	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kebutuhan akan pencapaian	9	24.32	1	29.73	1	45.95	-	-	-	-	3.78	75.68
			1		7							
	17	45.95	8	21.62	1	32.43	-	-	-	-	4.14	82.70
					2							
	19	51.35	1	27.03	8	21.62	-	-	-	-	4.30	85.95
			0									
	19	51.35	1	27.03	8	21.62	-	-	-	-	4.30	85.95
			0									
Jumlah	64	172.9	3	105.4	4	121.6	-	-	-	-	16.51	330.2

Indikator	Alternatif Jawaban										Rerat a	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
		7	9	1	5	2						7
Rata-rata	16	43.24	10	26.35	11	30.41	-	-	-	-	4.13	82.57
Keutuhan akan afiliasi	23	62.16	5	13.51	9	24.32	-	-	-	-	4.38	87.57
	22	59.46	7	18.92	8	21.62	-	-	-	-	4.38	87.57
	20	54.05	6	16.22	1	29.73	-	-	-	-	4.24	84.86
					1							
Jumlah	65	175.68	18	48.65	28	75.68	-	-	-	-	13.00	260.00
Rata-rata	22	58.56	6	16.22	9	25.23	-	-	-	-	4.33	86.67
Kebutuha n akan kekuasaan	20	54.05	7	18.92	10	27.03	-	-	-	-	4.27	85.41
	23	62.16	5	13.51	9	24.32	-	-	-	-	4.38	87.57
	23	62.16	7	18.92	7	18.92	-	-	-	-	4.43	88.65
Jumlah	66	178.38	19	51.35	26	70.27	-	-	-	-	13.08	261.62
Rata-rata	22	59.46	6	17.12	9	23.42	-	-	-	-	4.36	87.21
Jumlah	19	527.0	7	205.4	9	267.5	-	-	-	-	42.59	851.8
	5	3	6	1	9	7						9
Rata-rata	20	52.70	8	20.54	10	26.76	-	-	-	-	4.26	85.19

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang yang terdiri dari 10 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,26 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 85,19%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator dominan pada variabel motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang adalah kebutuhan akan pencapaian, dimana nilai rata-rata 4,36 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,21% dengan kategori sangat baik.

Stres Kerja (X1)

Tabel 8. Deskriptif Stres Kerja (X1)

Indikator	Alternatif Jawaban										Rera ta	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Konflik peran	18	48.65	8	21.62	11	29.73	-	-	-	-	4.19	83.78
	16	43.24	6	16.22	15	40.54	-	-	-	-	4.03	80.54
	14	37.84	6	16.22	17	45.95	-	-	-	-	3.92	78.38
Jumlah	48	129.73	20	54.05	43	116.22	-	-	-	-	12.14	242.70
Rata-rata	16	43.24	7	18.02	14	38.74	-	-	-	-	4.05	80.90
beban kerja	14	37.84	9	24.32	14	37.84	-	-	-	-	4.00	80.00
	14	37.84	9	24.32	14	37.84	-	-	-	-	4.00	80.00
	22	59.4	11	29.7	4	10.8	-	-	-	-	4.49	89.73

Indikator	Alternatif Jawaban										Rera ta	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
		6		3		1						
Jumlah	50	135.14	29	78.38	32	86.49	-	-	-	-	12.49	249.73
Rata-rata	17	45.05	10	26.13	11	28.83	-	-	-	-	4.16	83.24
Pengeman gan karir	23	62.16	7	18.92	7	18.92	-	-	-	-	4.43	88.65
	21	56.76	12	32.43	4	10.81	-	-	-	-	4.46	89.19
	23	62.16	8	21.62	6	16.22	-	-	-	-	4.46	89.19
Jumlah	67	181.08	27	72.97	17	45.95	-	-	-	-	13.35	267.03
Rata-rata	22	60.36	9	24.32	6	15.32	-	-	-	-	4.45	89.01
Huubngan dengan pekerjaan	21	56.76	8	21.62	7	18.92	1	2.70	-	-	4.32	86.49
	17	45.95	10	27.03	10	27.03	-	-	-	-	4.19	83.78
	15	40.54	11	29.73	11	29.73	-	-	-	-	4.11	82.16
Jumlah	53	143.24	29	78.38	28	75.68	1	2.70	-	-	12.62	252.43
Rata-rata	18	47.75	10	26.13	9	25.23	0	0.90	-	-	4.21	84.14
Struktur dlaam orgnaisasi	15	40.54	4	10.81	18	48.65	-	-	-	-	3.92	78.38
	18	48.65	2	5.41	16	43.24	1	2.70	-	-	4.00	80.00
	16	43.24	10	27.03	11	29.73	-	-	-	-	4.14	82.70
Jumlah	49	132.43	16	43.24	45	121.62	1	2.70	-	-	12.05	241.08
Rata-rata	16	44.14	5	14.41	15	40.54	0	0.90	-	-	4.02	80.36
Jumlah	267	721.62	121	327.03	165	445.95	21	5.41	-	-	62.65	1,252.97
Rata-rata	181	48.11	80	21.80	113	29.73	06	0.36	-	-	4.18	83.53

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel stres kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,18 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,53%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel stres kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang adalah hubungan dengan pekerjaan, dimana nilai rata-rata 4,21 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,14% dengan kategori sangat baik.

Beban Kerja (X2)

Tabel 9. Deskriptif Beban Kerja (X2)

Indikat or	Alternatif Jawaban										Rerat a	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Beban fisik	21	56.76	1 3	35.14	3	8.11	-	-	-	-	4.49	89.73
	14	37.84	1 1	29.73	1 2	32.43	-	-	-	-	4.05	81.08
	17	45.95	7	18.92	1 3	35.14	-	-	-	-	4.11	82.16
Jumlah	52	140.5 4	3 1	83.78	2 8	75.68	-	-	-	-	12.65	252.9 7
Rata-rata	17	46.85	1 0	27.93	9	25.23	-	-	-	-	4.22	84.32
Beban mental	15	40.54	1 0	27.03	1 1	29.73	1	2.7 0	-	-	4.05	81.08
	21	56.76	7	18.92	8	21.62	1	2.7 0	-	-	4.30	85.95
	18	48.65	1 2	32.43	7	18.92	-	-	-	-	4.30	85.95
Jumlah	54	145.9 5	2 9	78.38	2 6	70.27	2	5.4 1	-	-	12.65	252.9 7
Rata-rata	18	48.65	1 0	26.13	9	23.42	1	1.8 0	-	-	4.22	84.32
Beban waktu	20	54.05	8	21.62	9	24.32	-	-	-	-	4.30	85.95
	18	48.65	4	10.81	1 5	40.54	-	-	-	-	4.08	81.62
	20	54.05	9	24.32	8	21.62	-	-	-	-	4.32	86.49
Jumlah	58	156.7 6	2 1	56.76	3 2	86.49	-	-	-	-	12.70	254.0 5
Rata-rata	19	52.25	7	18.92	1 1	28.83	-	-	-	-	4.23	84.68
Jumlah	16 4	443.2 4	8 1	218.9 2	8 6	232.4 3	2	5.4 1	-	-	38.00	760.0 0
Rata-rata	18	49.25	9	24.32	1 0	25.83	0	0.6 0	-	-	4.22	84.44

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel beban kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang yang terdiri dari 9 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,22 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,449%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel beban kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang adalah beban waktu, dimana nilai rata-rata 4,23 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,68% dengan kategori sangat baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized	Standardized	t	sig
	Coefficients	Coefficients		
	Std. Error	Beta		
	B			
(Constant)	0,306	3,117	0,098	0,922
stres_kerja	0,233	0,078	0,311	2,971
beban_kerja	0,729	0,115	0,661	6,318

Berdasarkan tabel 10 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,306 + 0,233X_1 + 0,729X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 0,306, artinya jika tidak ada stres kerja dan beban kerja ($X_1=X_2=0$) maka nilai motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang adalah sebesar konstanta yaitu 0,306, satuan artinya besar nilai konstanta sudah ada sebesar 0,306 satuan. Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,233 satuan, koefisien ini artinya apabila terjadi peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang sebesar 0,233 satuan. Artinya stres kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,729 satuan, koefisien ini artinya apabila terjadi peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang sebesar 0,729 satuan. Artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,925 ^a	0,855	0,847	1,357

Berdasarkan tabel 11, nilai koefisien determinasi terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,847 hal ini berarti besarnya kontribusi stres kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang adalah 84,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 12. Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized	Standardized	t	sig
	Coefficients	Coefficients		
	Std. Error	Beta		
	B			
(Constant)	0,306	3,117	0,098	0,922
stres_kerja	0,233	0,078	0,311	2,971
beban_kerja	0,729	0,115	0,661	6,318

Berdasarkan tabel dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut. Nilai t hitung variabel stres kerja adalah 2,971 dan nilai ($\text{sig} = 0,005 < 0,05$). Dengan $df = 37 - 2 = 35$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,690, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2,971 > 1,690$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang. Nilai t hitung variabel beban

kerja kerja adalah 6,318 dan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan $\text{df} = 37 - 2 = 35$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.690, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $6,318 > 1,690$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan beban kerja kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang.

Uji F

Tabel 13. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	370.268	2	185.134	100,470	.000 ^b
Residual	62.651	34	1.843		
Total	432.919	36			

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 100,470 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ($\text{df} = n - k - 1$) $\text{df} = 37 - 2 - 1 = 34$, maka nilai F tabel adalah 2.494, maka dapat dilihat F hitung $>$ F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Nilai t_{hitung} variabel stres kerja adalah 2,971 dan nilai ($\text{sig} = 0,005 < 0,05$). Dengan $\text{df} = 37 - 2 = 35$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.690, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2,971 > 1,690$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan stres kerja kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan semangat kerja karyawan. Karyawan harus memiliki semangat kerja yang baikatautinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila semangat kerja menurun dapat merugikan perusahaan. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya target yang diberikan oleh perusahaan terlalu tinggi dan karyawan tidak dapat memenuhinya secara penuh (Suryani, 2019:122). Penelitian yang dilakukan oleh (Martini & Fadli, 2017: 73–96), hasil penelitian ditmeukan terdapat pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian lain oleh (Zaki Muhammad 'Ammar, 2023: 156–167), hasil penelitian ditmeukan terdapat pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Nilai t_{hitung} variabel beban kerja kerja adalah 6,318 dan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan $\text{df} = 37 - 2 = 35$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.690, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $6,318 > 1,690$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan beban kerja kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang. Menurut Danang (2018:64) Beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya. Meningkatkan semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dan diluar batas kemampuan karyawan dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan agar tidak terjadi penurunan motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rudyanto et al., 2021: 162), hasil penelitian ditmeukan terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian (Lubis

et al., 2022: 372–378) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Stres Kerja dan beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 100,470 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) $df= 37 - 2 - 1 = 34$, maka nilai F tabel adalah 2.494, maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$). Hal ini berarti variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang. Nilai koefisien determinasi terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang ditunjukkan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,847 hal ini berarti besarnya kontribusi stres kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang adalah 84,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lainnya.

Sutardji (2017:155) menyatakan motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan sesuai teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017:116) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dibagi dua yaitu faktor internal yang terdiri dari keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa dan penilaian prestasi kerja, dimana ketika penilaian prestasi kerja dirasa objektif dan adil, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Penelitian Lubis et al (2022: 372–378) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

Stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang. Stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang. Nilai koefisien determinasi terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang ditunjukkan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,847 hal ini berarti besarnya kontribusi stres kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang adalah 84,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lainnya.

SARAN

Indikator dominan pada variabel motivasi kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang adalah kebutuhan akan pencapaian, dimana nilai rata-rata 4,36 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,21% dengan kategori sangat baik. Oleh sebab itu instansi memberikan kebutuhan akan kenaikan jabatan kepada pegawai. Indikator dominan pada variabel stres kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang adalah hubungan dengan pekerjaan dengan kategori sangat baik. Oleh sebab itu jika instansi ingin mengurangi stres kerja pegawai maka memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai. Indikator dominan pada variabel beban kerja pegawai Kantor Camat Padang Barat Kota Padang adalah beban waktu, dimana nilai rata-rata 4,23 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,68% dengan kategori sangat baik. Oleh sebab itu sebaiknya instansi memberikan

pekerjaan sesuai jam kerja pegawai. Bagi Instansi terkait; Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perwakilan Kantor Camat Padang Barat Kota Padang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Bagi Akademisi; Sebagai bahan informasi dan referensi atau penelitian pembandingan bagi peneliti berikutnya untuk bidang kajian yang sama.

REFERENSI

- Andriani, D., Kojo, C., & Tawas, H. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Tirta Investama Airmadidi (Aqua). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8
- Lioni, L. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Anggota TNI-AD Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Maretta, B. (2022). Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat: (a Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10
- Martini, N., & Fadli, D. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural. *Psychology*, 9
- Ningsih, S. (2017). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RsudDr. Rm. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *JOM Fekon*, 4.
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan. Namira.* Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media. Weissgerber. Diambil dari <https://journal.stialanmakassar.ac.id>
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (studi pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8
- Zaki Muhammad 'Ammar, B. G. (2023). (2023). Pengaruh Stres kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Jatim Surabaya, 1

Copyright holder:

© Putra, A., R. Rinaldo, J. Yulianty, S.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA