

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
LABUHANBATU UTARA**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Program Studi Manajemen

Oleh
CANDRA PRANATA MANIHURUK
NPM : 1720030050



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

ABSTRAK

CANDRA PRANATA MANIHURUK. NPM : 1720030050. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2020. Tesis.

Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap pegawai di instansi manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, dan tidak atau berkurangnya kegelisahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara simultan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Diperoleh hasil koefisien determinasi bernilai 0,533 atau 53,3% artinya menunjukkan bahwa sekitar 53,3% variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara adalah sebesar 53,3%. Sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja*

ABSTRACT

CANDRA PRANATA MANIHURUK. NPM: 1720030050. The Effect of Work Stress, Work Motivation and Work Environment on the Employee's Spirit of Employment at the Population and Civil Registration Office of North Labuhanbatu. Postgraduate Program, Muhammadiyah University, North Sumatra 2020. Thesis.

Work morale is an important thing that must be lived by every employee in any agency because work morale describes the feeling of pleasure of individuals or groups who are deep and satisfied with policies, careers, working conditions, cooperation, and work environment and encourage them to work better and productive. As for the characteristics of the lack of work spirit, namely, decreased work productivity, low absenteeism, and not or reduced anxiety. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work motivation and work environment on employee morale at the Department of Population and Civil Registration of North Labuhanbatu. This study uses an associative approach, namely research conducted to determine the effect or relationship between the independent variables with the dependent variable. The results showed that work stress partially had no significant effect on morale. Partially work motivation has a significant effect on morale. Partially the work environment has no significant effect on morale. Simultaneously work stress, work motivation and work environment have a significant influence on work morale. Obtained the results of the coefficient of determination is 0.533 or 53.3% which means that around 53.3% of the morale variables can be explained by the variables of work stress, work motivation and work environment. Or it can be said that the contribution of work stress, work motivation and work environment to employee morale at the Department of Population and Civil Registration of North Labuhanbatu is 53.3%. The remaining 46.7% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Work Environment and Work Morale*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Ahamdulillahirabbil'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT. Tuhan pencipta alam yang menghidupkan dan mematikan manusia, sang pemberi rezeki, rahmat, taufiq dan hidayah. Dialah satu-satunya Dzat yang harus di Agungkan akan kekuasaan-Nya.

Shalawat dan salam teruntuk manusia pilihan Illahi, Rasulullah SAW. Yang dengan perjuangannya dapat mengantarkan kita menjadi umat pilihan yang terlahir untuk seluruh umat manusia menuju Ridho-Nya. Berkat limpahan rahmat-Nya jugalah peneliti mampu menyelesaikan Proposal Tesis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Master Manajemen dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan dan Sipil Labuhanbatu Utara”**.

Dalam menyelesaikan Proposal ini peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan yang diberikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.Si, MA., M.Psi., MH selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik.

Dengan demikian Penulis mengharapkan semoga Proposal ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan Mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Medan, Agustus 2020

Penulis

Candra Pranata M.

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
1. Batasan Masalah.....	8
2. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II : LANDASAN TEORI.....	11
A. Uraian Teoritis.....	11
1. Semangat Kerja.....	11
a. Pengertian Semangat Kerja.....	11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	12
c. Indikator Semangat Kerja.....	14
2. Stres Kerja.....	16
a. Pengertian Stres Kerja.....	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	17
c. Indikator Stres Kerja.....	17
3. Motivasi.....	17
a. Pengertian Motivasi.....	17
b. Tujuan-Tujuan Motivasi.....	19
c. Teori-Teori Motivasi.....	20
d. Indikator Motivasi.....	23
4. Lingkungan Kerja.....	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	25
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	25
B. Kerangka Konseptual.....	26
C. Hipotesis.....	29
B III : METODOLOGI PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional.....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33

D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	37

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel III-2	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	37
Tabel III-3	Penilaian Skala Likert.....	38
Tabel IV-1	Skala Likert.....	48
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel IV-4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel IV-5	Skor Angket untuk Variabel X ₁ (Stres Kerja).....	51
Tabel IV-6	Skor Angket untuk Variabel X ₂ (Motivasi).....	53
Tabel IV-7	Skor Angket untuk Variabel X ₃ (Lingkungan Kerja).....	55
Tabel IV-8	Skor Angket untuk Variabel Y (Semangat Kerja).....	58
Tabel IV-9	Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel IV-10	Koefisien Regresi.....	62
Tabel IV-11	Hasil Uji t.....	64
Tabel IV-12	Hasil Uji F.....	66
Tabel IV-13	Koefisien Determinasi (R – Square).....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Paradigma Penelitian.....	34
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	44
Gambar III-2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	46
Gambar IV-1	Uji Normalitas Data.....	60
Gambar IV-2	Uji Heteroskedastisitas.....	61
Gambar IV-3	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Variabel X_1 terhadap Y....	64
Gambar IV-4	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Variabel X_2 terhadap Y....	65
Gambar IV-5	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Variabel X_3 terhadap Y....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara merupakan instansi yang sebelumnya dikenal sebagai Kantor Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara. Tugas utamanya adalah melaksanakan Catatan Sipil. Pencatatan Sipil sendiri merupakan suatu upaya hukum pencatatan kelahiran, perkawinan, status anak dan kematian. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai merupakan faktor penting dalam mewujudkan sasaran instansi. Untuk itu pegawai perlu diperhatikan semangatnya dalam bekerja agar tujuan instansi dapat tercapai.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaannya. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap pegawai di instansi manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, turunya

produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, dan tidak atau berkurangnya kegelisahan.

Zainun (2015, hal. 108) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan, kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya, terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan pegawai yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan, rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula, adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi, serta adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika pegawai sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka pegawai dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi pegawai yang bersangkutan. Konsep hubungan ini

berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Luthans (2016, hal. 128) bahwa banyak manajer melaporkan stress berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana. Kesenjangan stress kerja merupakan keseriusan menimpa setiap pegawai ditempat kerjanya. Banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupannya, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pegawai, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsional akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stress yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stress yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Syaifuddin Fahmi (2016) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap

semangat kerja. Dampak stress pada semangat jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi semangat kerja. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para pegawai merasakan bahwa stress itu tidak menyenangkan.

Pegawai bekerja di sebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat penuhi cara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorong bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Hal ini didukung oleh teori yang dikembangkan oleh Rivai dalam Kadarisman (2013, hal. 276), motivasi bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang di kalangan dengan baik dikalangan para pegawai, maka diharapkan para pegawai mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan kegairahan. Dan ini sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi efektif dan efisien.

Disisi yang lain bagi seorang pimpinan di dalam suatu organisasi sangat dituntut kemampuannya untuk dapat memberikan motivasi kepada bawahanya bilamana mengharapakan agar bawahannya tersebut mau bekerja dengan penuh semangat. Bila pemimpin tidak mampu memberikan motivasi secara efektif

kepada bawahannya, maka secara obyektif harus diakui pula bahwa sulit sekali mengharapkan para pegawai untuk mau bekerja dengan penuh semangat dengan kesadaran yang ada pada dirinya. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Sri Indarti dan Susi Hendriani (2016) bahwa mengingatkan motivasi variabel yang sangat penting didalam usaha meningkatkan dan mempertahankan tingkat semangat kerja bagi para pekerjanya, maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa menumbuhkan motivasi didalam diri para pegawai adalah salah satu tugas utama bagi seorang pemimpin didalam suatu organisasi. Menyoroti masalah semangat kerja pegawai, maka kita sering menemui kenyataan bahwa sebagian pegawai yang bekerja dengan kurang termotivasi. Jika kondisi demikian tidak diantisipasi dan diupayakan mengatasinya, maka sudah tentu tujuan yang ingin dicapai oleh instansi sulit untuk diwujudkan, dan kinerja instansi akan terus mengalami penurunan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Alhusin (2017, hal. 35) bahwa kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Merita Indriati (2015) bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja pegawai. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Berdasarkan hasil riset awal pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yaitu menurunnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Hal tersebut dapat dilihat pada pegawai yang mendapat tekanan langsung dari masyarakat, ketiadaan blangko e-KTP membuat pegawai kesulitan menghadapi masyarakat yang tidak percaya bahwa blangko tersebut memang tidak ada. Selain itu, kurangnya pemahaman masyarakat terhadap penggunaan fungsi pengganti e-KTP yaitu Resi KTP. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap semangat pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai juga rendah, hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang tidak termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya pemberian motivasi yang dilakukan atasan kepada pegawai. Serta lingkungan kerja yang kurang mendukung, pegawai kurang merasa nyaman saat bekerja diakibatkan fasilitas seperti pendingin suhu ruangan tidak membuat pegawai nyaman dalam bekerja.

Maka dari hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi diatas dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang di hadapi, permasalahan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Menurunnya semangat kerja pegawai yang ditandai dengan turunnya produktivitas kerja pegawai dan kurangnya semangat pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Beban dan tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai yang harus terselesaikan pada waktu tertentu membuat pegawai merasa tertekan yang akan mengakibatkan stress bagi pegawai.
3. Menurunnya motivasi kerja pegawai serta kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap pegawai.
4. Lingkungan kerja yang belum memadai seperti suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal, ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu serta tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan ditempat kerja masing-masing pegawai yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Adapun untuk memperjelas arah penelitian, maka penelitian ini dibatasi hanya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara. Variabel yang diteliti yaitu stress kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen/bebas dan semangat kerja sebagai variabel dependen/terikat.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara?
- d. Apakah stress kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberika sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep teori tentang stress kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

b. Manfaat praktis

Sebagai tambahan referensi yang dapat dijadikan perbandingan dan memberikan kontribusi bagi peneliti lain yang tertarik dengan penelitian sejenis. Bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan melatih diri dalam memecahkan masalah secara ilmiah dalam bidang ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya tentang analisa manajemen sumber daya manusia.

c. Manfaat lainnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan stress kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja serta sebagai sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Setiap organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Oleh karena itu, pimpinan perlu mencari cara guna menimbulkan semangat kerja para pegawai. Hal ini merupakan masalah yang penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan dan dapat pula mencapai hasil yang lebih baik dan akhirnya terjadi peningkatan produktivitas kerja para pegawai tersebut (Agustini, 2011, hal. 58).

Menurut Siswanto (2010, hal. 264) semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yg menimbulkan kesenangan yg mendalam pada diri tenaga kerja untuk berkerja dengan giat dalam mencapai tujuan yg lebih ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Moekijat (2012, hal. 122) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semaangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pegawai tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Sedangkan menurut Westra dalam Kusumawarni (2007, hal. 8) semangat kerja adalah suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan instansi. Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik produktif.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat dipahami bahwa semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin, dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik. Semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja pegawai di tempat kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang membuat naik turunnya semangat kerja tersebut. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Kusumawarni (2007, hal. 12) yaitu :

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan
Adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Kepuasan para pegawai pada tugas dan pekerjaannya
Adanya rasa percaya diri para pegawai untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
- 3) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi
Tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hak dan kewajibannya masing-masing.
- 4) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama
Adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.
- 5) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi
Adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada pegawai saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai merasa aman dan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Adanya lingkungan fisik suatu kantor

Adanya suatu kondisi fisik dimana pegawai melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Agustini (2011, hal. 63) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Menyangkut kepuasan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan lingkungan kerja.
- 2) Menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju, prestise dalam organisasi, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 3) Menyangkut kepuasan pribadi seperti kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, perasaan telah diberlakukan dengan baik, dan kemampuan untuk bergaul dengan sesama pegawai.

c. Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja sangat penting untuk diketahui dalam suatu organisasi, karena dengan petunjuk tersebut kita dapat menilai apakah semangat kerja pegawai tinggi atau rendah. Moekijat (2012, hal. 138) mengemukakan bahwa indikasi semangat kerja yg tinggi ditunjukkan oleh perasaan senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, sedangkan semangat kerja yg rendah ditunjukkan oleh perasaan tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimistis. Atasan hendaknya dapat mengetahui gejala-gejala turunnya semangat kerja dari tiap pegawai. Dengan mengetahui gejala turunnya semangat kerja maka atasan

dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan masalah tersebut sedini mungkin.

Adapun indikator semangat kerja menurut Agustini (2011, hal. 66) antara lain :

1) Tingkat absensi tinggi

Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan sebab turunnya semangat kerja maka tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata.

2) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan di lingkungan kerja akan terjadi bilamana semangat dan kegairahan kerja turun, sebagai seorang pemimpin, harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul di lingkungan kerja instansi. Kegelisahan ini dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluhan kesah dan lain-lain.

3) Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan sebenarnya merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana ada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

As'ad (2011, hal. 27) juga mengatakan bahwa ada empat indikator yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

1) Kedisiplinan kerja, yaitu usaha untuk mematuhi peraturan yg dikeluarkan

organisasi untuk dilaksanakan oleh pegawai.

2) Ketelitian kerja, yaitu sejauh mana pegawai mempunyai rasa kecermatan

kerja, sehingga kesalahan dalam berkerja mejadi sangat rendah.

3) Kegairahan kerja, yaitu adanya keinginan yg tinggi dari pegawai dalam

menyelesaikan tugas-tugasnya.

- 4) Kerajinan kerja, yaitu pegawai dalam mengemban tugas-tugas dan tanggung jawab mempunyai rasa kesungguhan berusaha.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan, (Ivanko, 2012, hal. 88).

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan menurut Salleh dan Bakar (2018, hal. 48) stres kerja adalah perasaan yang melambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaan.

Hamali (2017, hal. 241) mendefinisikan stres ditempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres ditempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, dimana para pegawai menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi.

Sedangkan menurut Fahmi (2016, hal. 277) mendefinisikan stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab

stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Robbins (2012, hal. 239) terdapat tiga faktor penyebab stres, yaitu :

1) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para pegawai.

- a) Ketidakpastian ekonomi. Ketidakpastian harga barang yang cenderung terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat pegawai menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.
- b) Ketidakpastian Politis. Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berpengaruh dengan pekerjaan. Pegawai akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.
- c) Ketidakpastian Teknologis. Inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang pegawai usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2) Faktor organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh.

- a) Tuntutan Tugas. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
- b) Tuntutan Peran. Tuntutan peran berpengaruh dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujuk atau dipuaskan.
- c) Tuntutan Antar Pribadi. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan dan pengaruh pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, istimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.
- d) Struktur Organisasi. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres.

- e) **Kepemimpinan Organisasi.** Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan pegawai membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat pegawai yang tidak dapat mengikutinya.
- f) **Tahap Hidup Organisasi.** Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu, tahap kehidupan organisasi yaitu di mana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres.

3) Faktor Individual

Faktor individual bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

- a) **Masalah Keluarga.** Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para pegawai dan terbawa ke tempat kerja.
- b) **Masalah Ekonomi.** Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan pegawai merupakan suatu

perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi pegawai dan mengganggu perhatian pegawai terhadap kerja.

- c) Kepribadian. Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

Sedangkan menurut Fahmi (2016, hal. 278) Stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi kepada dua faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu :

- 1) Stres karena tekanan dari dalam (internal faktor), dan
- 2) Stres karena tekanan dari luar (eksternal faktor).

Namun sering juga stres tersebut dialami oleh kedua faktor tersebut, yaitu disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang sangat tidak nyaman.

c. Indikator-Indikator Stress Kerja

Adapun indikator stres kerja menurut Salleh dan Bakar (2018, hal. 54) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
- 2) Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
- 3) Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

- 4) Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.
- 5) Struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Sedangkan indikator stres kerja menurut Hulaifah (2012, hal. 12) adalah sebagai berikut :

- 1) Stres Individu

Meliputi : konflik peran, beban karir, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan.

- 2) Stres Organisasi

Meliputi : Struktur organisasi, kepemimpinan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi disebut juga sebagai pendorong , pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, (Hasibuan, 2010, hal. 95).

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya, (Siagian dalam Agustini, 2011, hal. 32).

Hal ini sesuai dengan yang di uraikan Abraham dalam Mangkunegara (2013, hal. 93) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Motivasi ialah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, (Fillmore dalam Mangkunegara, 2017, hal. 93). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan, (Rivai dalam Kadarisman, 2017, hal. 276).

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri individu dan dari luar diri individu yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar

tujuan pegawai dan instansi dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang, pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi kerja yang rendah, (Agustini, 2011, hal. 32).

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan, (Wibowo, 2016, hal. 111).

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan.

b. Tujuan-Tujuan Motivasi

Dalam suatu organisasi pemimpin terlebih dahulu memiliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada para bawahannya di organisasi tersebut, agar para pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta instansi dapat mencapai tujuan.

Adapun tujuan motivasi, (Agustini, 2011, hal. 32) yaitu :

- 1) Meningkatkan semangat kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan pekerja pegawai.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 4) Mempertahankan kestabilan pegawai instansi.

- 5) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- 12) Meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dengan adanya tujuan-tujuan dari pemberian motivasi ini diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat lagi bekerja mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi dan dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah disepakati instansi. Sehingga adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang dapat dijalankan dengan baik dan tentukan dengan hasil yang baik pula.

c. Teori-Teori Motivasi

Berikut ini teori motivasi yang di kemukakan oleh beberapa ahli, yang terdapat dalam Hasibuan (2010, hal. 103) diantaranya sebagai berikut :

1) Teori motivasi Klasik

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor menurut teori ini para pegawai hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui imbalan yang besar dari prestasi yang telah di berikannya.

2) Maslow 's Need Hierarchy Theory

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow 's Needs Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation atau teori motivasi Hierarchy kebutuhan maslow. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2010, hal. 104) bahwa dasar Teori Hierarki Kebutuhan adalah :

- a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki.

3) Teori Motivasi dari Frederick Herzberg

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2010, hal. 108) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu :

Pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan *maintenance factors. Maintenance Factor (faktor pemeliharaan)* berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Kedua, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, *kepuasan pekerjaan (job content)* yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan dengan baik.

Dari teori ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor psikologi) dapat terpenuhi supaya dapat membuat para pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2010, hal. 108) ada 3 hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan antara lain:

- a) Hal-hal yang mendorong para pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b) Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak gaji dan lain-lain.

- c) Para pegawai akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas.

Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Dari pendapat di atas diketahui bahwa cara terbaik untuk memotivasi pegawai adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan pegawai. Penerapannya dengan pengadaan pekerjaan yaitu suatu teknik untuk memotivasi pegawai yang melibatkan upaya pembentukan kelompok kerja, pengkombinasian tugas-tugas dan pembinaan hubungan kerja.

4) Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland

Mc Clelland mengemukakan teorinya yaitu teori motivasi prestasi Mc Clelland. Menurut Mc Clelland yang dikutip Hasibuan (2010, hal. 111) teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepas dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Dari beberapa teori motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak cukup dipenuhi dengan kebutuhan makan minum dan pakaian saja, akan tetapi juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologi dan psikologis. Semakin tinggi status seseorang dalam organisasi, maka motivasi mereka semakin tinggi. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan nonmaterial dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

d. Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017, hal. 111) meliputi yaitu :

- 1) Kerja keras.
- 2) Orientasi masa depan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi.
- 4) Orientasi tugas/sasaran.
- 5) Usaha untuk maju.
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih.
- 8) Pemanfaatan waktu.

Berikut penjelasannya:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Sedangkan menurut Newstrom dalam Wibowo (2016, hal. 110) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) *Engagement*.

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2) *Commitmen*.

Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3) *Satisfaction*.

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.

4) *Turnover*.

Turnover merupakan kehilangan pekerjaan yang di hargai.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal.

Menurut Alhusin (2017, hal. 34) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Sedangkan Nitiserno dalam Lewa dan Subowo (2015, hal. 130) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang

dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat kinerja pegawai lebih baik. Hal ini seperti pendapat Mill dalam Wahyudi dan Suryono (2016, hal. 5) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin dapat menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013, hal. 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sumamur dalam Wahyudi dan Suryono (2016, hal. 5) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Sihombing dalam Naibaho (2010, hal. 22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja

dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

c. **Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator dari lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009, hal. 124) yakni :

1) Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem yang ketat.

2) Suasana kerja

Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja.

3) Perlakuan

Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, hubungan berlangsung serasi, informal dan mendapat perlakuan adil.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013, hal. 26) indikator lingkungan kerja ditinjau dari lingkungan kerja fisik adalah 1) penerangan, 2) sirkulasi udara, 3) kebisingan, 4) ruang gerak, 5) fasilitas, 6) kebersihan, 7) warna, 8) musik, 9) privasi.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong semangat kerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada semangat kerja pegawai yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi instansi terutama keterkaitannya dengan semangat kerja pegawai. Pegawai harus memiliki semangat kerja yang baik atau tinggi dapat membantu instansi mencapai tujuan. Sebaliknya, bila semangat kerja menurun dapat merugikan instansi. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya target yang diberikan oleh instansi terlalu tinggi dan pegawai tidak dapat memenuhinya secara penuh.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja para bawahannya. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan kebutuhan non ekonomi. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai semangat kerja yang tinggi pula.

Peranan Sumber Daya Manusia yaitu pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Semangat kerja pegawai tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Analisis yang lebih mengkosentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Fahmi (2016), Dewa Gede Adi Putra Utamajaya dan Anak Agung Ayu Sriathi (2015) menyimpulkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh pegawai untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar pegawai dalam bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

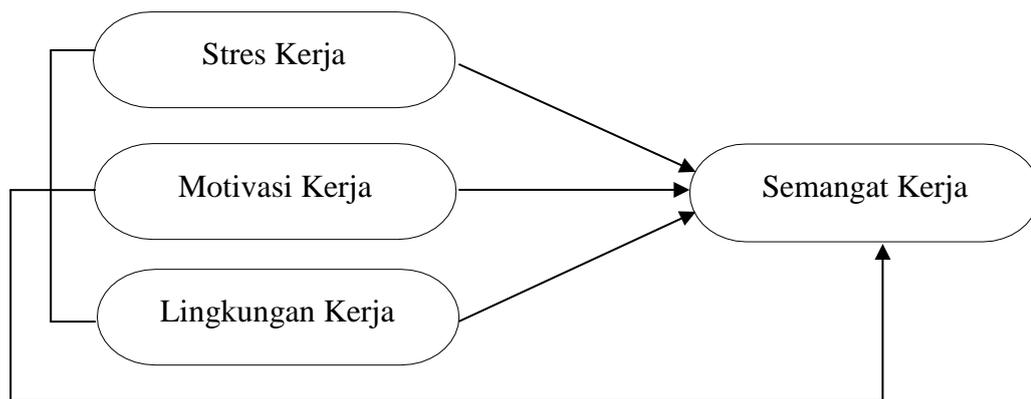
Hasil penelitian Bakhtiar (2017), Daniel Alexander Chandra dan Roy Setiawan (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

4. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Terjadinya stres kerja terhadap semangat kerja pegawai tergantung dari reaksi pegawai itu sendiri apabila mereka beranggapan bahwa stres kerja ini adalah sebagai tantangan maka mereka akan lebih kuat dan tahan banting terhadap situasi dan kondisi seperti apapun begitupun sebaliknya. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja ditempat kerja. Motivasi juga memiliki hubungan dengan semangat kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Sedangkan lingkungan kerja menjadi segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hasil penelitian Merita Indriati (2015) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini :



Gambar II.1
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Stres kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
4. Stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas X_1 yaitu Stres Kerja, X_2 yaitu Motivasi Kerja, X_3 yaitu Lingkungan Kerja dan variabel terikat Y yaitu Semangat Kerja.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel III-1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
<p>Semangat Kerja (Y) Semangat kerja adalah suatu gambaran kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan dan dapat pula mencapai hasil yang lebih baik, (Agustini, 2011, hal. 58).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan kerja 2. Ketelitian kerja 3. Kegairahan kerja 4. Kerajinan kerja <p>(As'ad (2011, hal. 27)</p>
<p>Stres Kerja (X1) Stres kerja adalah perasaan yang melambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaan, (Salleh dan Bakar, 2018, hal. 48).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor intrinsik pekerjaan 2. Peran dalam organisasi 3. Hubungan di tempat kerja 4. Pengembangan karir 5. Struktur dan iklim organisasi <p>(Salleh dan Bakar, 2018, hal. 54)</p>
<p>Motivasi Kerja (X2) Motivasi kerja adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri, (Mangkunegara, 2013, hal. 93).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas /sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang dipilih 8. Pemanfaatan waktu <p>(Mangkunegara, 2013, 111)</p>
<p>Lingkungan Kerja (X3) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, (Sedarmayanti, 2013, hal. 21).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Ruang gerak 5. Fasilitas 6. Kebersihan 7. Warna <p>(Sedarmayanti, 2013, hal. 26)</p>

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang beralamat di Jln. Lintas Sumatera No. 1 Labuhanbatu Utara. Sedangkan waktu penelitian dilakukan bulan Oktober 2019 sampai dengan

Februari 2020. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III-2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan																			
		Okt'19				Nov'19				Des'19				Jan'20				Feb'20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal			■	■																
3	Bimbingan dan Perbaikan Proposal				■																
4	Seminar Proposal					■															
5	Pengumpulan Data						■	■	■												
6	Penyusunan Tesis									■	■	■	■								
7	Bimbingan dan Perbaikan Tesis													■	■	■	■				
8	Seminar Hasil														■						
9	Perbaikan Tesis															■	■	■	■		
10	Sidang Tesis																	■			

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 57) “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, ada pun yang menjadi kesimpulan bahwa “Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 orang.”

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 32 pegawai menggunakan

sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012, hal. 122) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

Tabel III-3
Penilaian Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuisisioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 182) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka akan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \cdot \sum xi^2 - (\sum xi)^2\}\{n \cdot \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$(\sum xi)$ = jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum yi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xiyi$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2012, hal. 45), uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* > 0.05 , maka butir instrumen valid, jika nilai *sig (2 tailed)* ≤ 0.05 maka butir instrumen tidak valid.

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Imam Ghozali (2012, hal. 47) dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0.6, dengan rumus *Aplha* sebagai berikut :

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

Dimana :

R = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha \geq 0,6 maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha \leq 0,6 maka reliabilitas dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,6). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara

satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus - rumus sebagai berikut :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012, hal. 182) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dimana :

Y = Nilai variabel semangat kerja

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

x_1 = Nilai variabel stres kerja

x_2 = Nilai variabel motivasi kerja

x_3 = Nilai variabel lingkungan kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan uji model asumsi klasik yang digunakan antara lain :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel X_1 , X_2 , X_3 dan variabel Y memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik, (Ghozali, 2012, hal. 154). Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smimov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF), (Ghozali, 2012, hal. 101). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai VIF, bila angka VIF tidak melebihi 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer, (Ghozali, 2012, hal. 134).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu (t) dengan variabel pengganggu periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah

regresi yang bebas dari autokorelasi. Secara umum dapat diambil patokan sebagai berikut :

- a) Angka *durbin watson* dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b) Angka *durbin watson* diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c) Angka *durbin watson* diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t, (Sugiyono, 2012, hal. 251) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

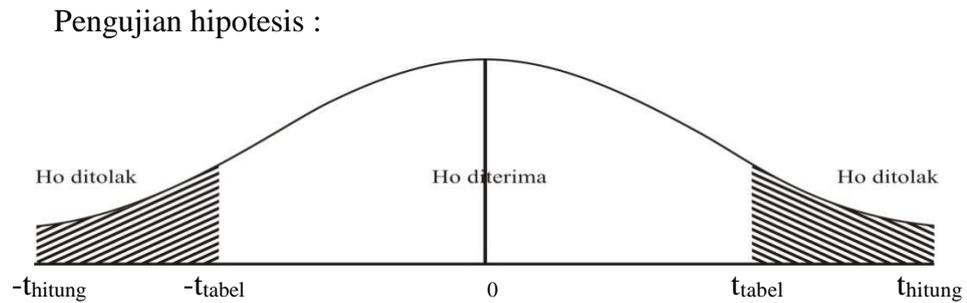
t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y.



Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

1) Bentuk Pengujian

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria Pengujian

H_0 diterima : jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y). Untuk pengujian signifikansi atau uji hipotesis terhadap korelasi berganda digunakan uji F dengan menggunakan rumus F hitung sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

Fh = F hitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

1) Langkah-langkah perumusan hipotesis dengan uji F :

$H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

$H_0 \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat.

2) Menentukan nilai F table

Menentukan taraf nyata atau *level of significant*, $\alpha = 0,05$ atau $0,01$

Derajat bebas (df) dalam distribusi F ada dua, yaitu :

df pembilang = $df_n = df_1 = k$

df penyebut = $dfd = df_2 = n - k - 1$

Dimana :

d = degree of freedom/ derajat kebebasan

n = Jumlah sampel

k = Banyaknya koefisien regresi

3) Menentukan daerah keputusan, yaiktu dimana daerah hipotesa nol diterima atau ditolak.

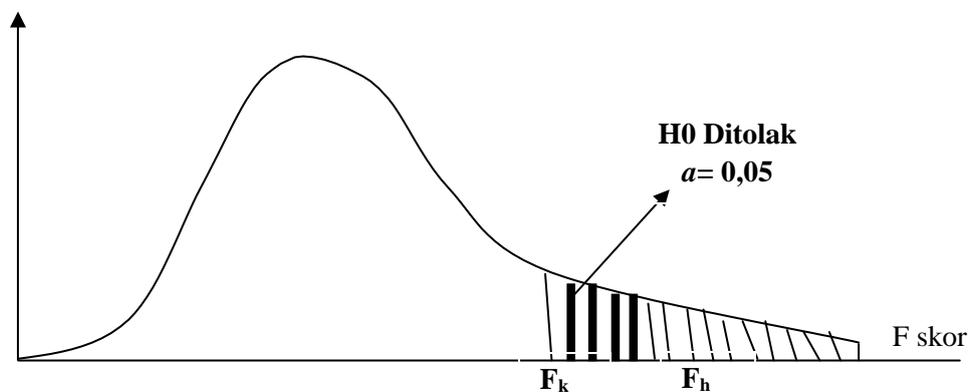
H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya sermua variable bebas secara bersama-sama bukan merupakan variable penjelas yang signifikan terhadap variable terikat.

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variable bebas secara bersama-sama merupakan variable penjelas yang signifikan terhadap variable terikat.

4) Menentukan uji statistic nilai F

Bentuk distribusi F selalu bernilai positif. Nilai F table yang diperoleh dibandingkan dengan nilai F hitung apabila nilai F hitung lebih besar dari F table maka diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variable independen dan variable dependen.

Pengujian hipotesis :



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar.

Determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 185) :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Stress Kerja (X_1), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X_2), 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3), dan 10 pernyataan untuk variabel Semangat Kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 32 orang pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel IV-1
Skala *Likert*

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 132-133)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada tabel di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Stres Kerja (X_1), variabel Motivasi (X_2), variabel Lingkungan Kerja (X_3), maupun variabel Semangat Kerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah di berikan nilai 1.

a. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara, Tahun 2019.

1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-2
Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	21 - 30 Tahun	11	34.4
2.	31 - 40 Tahun	14	43.7
3.	41 – 50	4	12.5
4.	> 51 Tahun	3	9.4
Jumlah		32	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 31 – 40 tahun yaitu berjumlah 14 orang pegawai (43.7%). Hal tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja instansi, karena pegawai yang dimiliki instansi mayoritas adalah usia yang masih produktif. Selain itu, pegawai yang masih di usia produktif akan mampu mempertahankan serta meningkatkan semangat kerja mereka. Untuk itu, sebaiknya instansi harus bisa mengelola dan memberdayakan mereka dengan sebaik-baiknya.

2) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-3
Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	10	31.3
2.	Perempuan	22	68.7
Jumlah		32	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas jumlah responden yang bekerja adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (68.7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara di dominasi oleh perempuan. Pegawai berjenis kelamin perempuan lebih mudah untuk diatur karena mereka menghargai waktu dan proses. Selain itu, mereka cenderung lebih teliti dibandingkan laki-laki. Dibandingkan pegawai laki-laki, pegawai perempuan lebih banyak memiliki ide kreatif yang menyegarkan. Selain itu, mereka tak malu untuk bertanya dan meminta maaf jika melakukan kesalahan serta memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka hingga benar-benar selesai.

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-4
Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK Sederajat	3	9.4
2.	Diploma (1/2/3)	10	31.2
3.	S1	19	59.4
Jumlah		32	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas jumlah responden yang bekerja pada Pendidikan S1 sebanyak 19 orang (59.4%). Hal tersebut akan berpengaruh pada semangat yang dihasilkan pegawai tersebut, karena pegawai yang berpendidikan S1 memiliki pengetahuan yang lebih tinggi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu, instansi juga membutuhkan pegawai yang berkompeten serta berpendidikan tinggi. Karena hal ini memiliki pengaruh pada pengetahuan serta kemampuan pegawai tersebut jika dilihat dari tingkat pendidikannya.

b. Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu :

1) Variabel Stres Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_1 (Stres Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Stres Kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	50.0	10	31.2	3	9.4	3	9.4	0	0	32	100
2	15	46.9	11	34.5	2	6.3	3	9.4	1	3.1	32	100
3	9	28.1	10	31.2	4	12.5	9	28.1	0	0	32	100
4	18	56.2	9	28.1	3	9.4	2	6.3	0	0	32	100
5	16	50.0	10	31.2	4	12.5	2	6.3	0	0	32	100
6	10	31.2	16	50.0	3	9.4	3	9.4	0	0	32	100
7	16	50.0	9	28.1	4	12.5	3	9.4	0	0	32	100
8	18	56.2	10	31.2	2	6.3	2	6.3	0	0	32	100
9	18	56.2	8	25.0	3	9.4	3	9.4	0	0	32	100
10	15	46.9	11	34.5	2	6.3	4	12.5	0	0	32	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang mengalami stres di tempat kerja karena mendapat keluhan dari masyarakat yang terlalu banyak terhadap pelayanan yang telah diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang pegawai dengan persentase 50.0%.
- b) Jawaban responden tentang mengalami stres kerja karena harus melayani masyarakat yang tidak memahami prosedur pengurusan pencatatan sipil, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang pegawai dengan persentase 46.9%.
- c) Jawaban responden tentang mengalami stres di tempat kerja karena masih adanya masyarakat yang ingin di layani tidak pada jam operasional, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang pegawai dengan persentase 31.2%.
- d) Jawaban responden tentang mengalami stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa tidak wajar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang pegawai dengan persentase 56.2%.
- e) Jawaban responden tentang mengalami stres kerja karena harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang pegawai dengan persentase 50.0%.
- f) Jawaban responden tentang mengalami stres kerja karena peran yang saya terima di instansi ini sering bertentangan satu sama lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang pegawai dengan persentase 50.0%.
- g) Jawaban responden tentang mengalami stres di tempat kerja karena saya memiliki masalah pribadi dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang pegawai dengan persentase 50.0%.

- h) Jawaban responden tentang mengalami stres kerja karena harus tanggap dalam menyampaikan informasi terbaru kepada masyarakat dalam pengurusan pencatatan sipil, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang pegawai dengan persentase 56.2%.
- i) Jawaban responden tentang alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih membuat pegawai menjadi tidak nyaman dalam bekerja kerja, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang pegawai dengan persentase 56.2%.
- j) Jawaban responden tentang tekanan kerja menjadikan iklim dalam instansi relative tidak kondusif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang pegawai dengan persentase 46.9%.

2) Variabel Motivasi (X_2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_2 (Motivasi) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel X_2 (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	50.0	10	31.2	3	9.4	3	9.4	0	0	32	100
2	15	46.9	11	34.4	2	6.3	3	9.4	1	3.1	32	100
3	10	31.2	9	28.1	4	12.5	9	28.1	0	0	32	100
4	18	56.2	9	28.1	3	9.4	2	6.3	0	0	32	100
5	16	50.0	10	31.2	4	12.5	2	6.3	0	0	32	100
6	10	31.2	15	46.9	3	9.4	4	12.5	0	0	32	100
7	16	50.0	9	28.1	4	12.5	3	9.4	0	0	32	100
8	18	56.2	10	31.2	2	6.3	2	6.3	0	0	32	100
9	18	56.2	8	28.1	3	9.4	3	9.4	0	0	32	100
10	15	46.9	11	34.4	2	6.3	4	12.5	0	0	32	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang pegawai selalu bekerja keras untuk mencapai target yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang pegawai dengan persentase 50.0%.
- b) Jawaban responden tentang penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang pegawai dengan persentase 46.9%.
- c) Jawaban responden tentang pegawai mendapatkan peluang untuk orientasi masa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang pegawai dengan persentase 31.2%.
- d) Jawaban responden tentang pegawai memiliki cita-cita untuk lebih maju di dalam instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang pegawai dengan persentase 56.2%.
- e) Jawaban responden tentang pegawai selalu berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang pegawai dengan persentase 50.0%.
- f) Jawaban responden tentang pegawai mendapatkan peluang untuk kemajuan diri dengan prestasi kerja yang pegawai peroleh, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang pegawai dengan persentase 46.9%.
- g) Jawaban responden tentang pegawai mendapatkan kesempatan untuk kemajuan diri untuk mencapai tujuan dalam instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang pegawai dengan persentase 50.0%.

- h) Jawaban responden tentang pegawai selalu tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang pegawai dengan persentase 56.2%.
- i) Jawaban responden tentang pegawai dapat bekerja sama dengan tim, sehingga hasil pekerjaan yang pegawai peroleh akan semakin baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang pegawai dengan persentase 56.2%.
- j) Jawaban responden tentang setiap pegawai dalam pemanfaatan waktu disaat bekerja akan menghasilkan kualitas kerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang pegawai dengan persentase 46.9%.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_3 (Lingkungan Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel X_3 (Lingkungan Kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	15.6	23	71.9	2	6.3	1	3.1	1	3.1	32	100
2	6	18.7	19	59.4	5	15.6	2	6.3	0	0	32	100
3	6	18.7	21	65.6	5	15.6	0	0	0	0	32	100
4	9	28.1	12	37.5	4	12.5	7	21.9	0	0	32	100
5	13	40.6	13	40.6	3	9.4	3	9.4	0	0	32	100
6	10	31.2	17	53.1	4	12.5	1	3.1	0	0	32	100
7	10	31.2	15	46.9	7	21.9	0	0	0	0	32	100
8	12	37.5	15	46.9	2	6.3	3	9.4	0	0	32	100
9	10	31.2	15	46.9	3	9.4	3	9.4	1	3.1	32	100
10	6	18.7	12	37.5	3	9.4	11	34.4	0	0	32	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 71.9%.
- b) Jawaban responden tentang suhu udara yang pas disekitar ruangan kerja sangat mendukung fisik yang kemudian mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang pegawai dengan persentase 59.4%.
- c) Jawaban responden tentang alat pengatur suhu udara sangat mendukung pegawai agar tetap bekerja dengan produktif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase 65.6%.
- d) Jawaban responden tentang berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja membuat fisik pegawai tetap segar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang pegawai dengan persentase 37.5%.
- e) Jawaban responden tentang konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi pegawai ketika bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan jumlah masing-masing item yaitu 13 orang pegawai dengan persentase 40.6%.
- f) Jawaban responden tentang alat peredam suara sangat berguna ketika pegawai sedang bekerja jika kondisi lingkungan kerja mengalami kebisingan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang pegawai dengan persentase 53.1%.

- g) Jawaban responden tentang ketersediaan fasilitas yang bersih mendukung kondisi semangat pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang pegawai dengan persentase 46.9%.
- h) Jawaban responden tentang kebersihan ruang kerja sangat mendukung kondisi semangat pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang pegawai dengan persentase 46.9%.
- i) Jawaban responden tentang warna dinding lingkungan kerja sangat mendukung pikiran dan semangat pegawai ketika mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang pegawai dengan persentase 46.9%.
- j) Jawaban responden tentang komposisi warna benda-benda pada ruang kerja mendukung keadaan pikiran pegawai untuk bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang pegawai dengan persentase 37.5%.

4) Variabel Semangat Kerja (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Semangat Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-8
Skor Angket Untuk Variabel Y (Semangat Kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	25.0	19	59.4	5	15.6	0	0	0	0	32	100
2	6	18.7	21	65.6	5	15.6	0	0	0	0	32	100
3	10	31.2	18	56.2	4	12.5	0	0	0	0	32	100
4	9	28.1	20	62.5	3	9.4	0	0	0	0	32	100
5	8	25.0	20	62.5	4	12.5	0	0	0	0	32	100
6	7	21.9	23	71.9	1	3.1	1	3.1	0	0	32	100
7	7	21.9	23	71.9	2	6.3	0	0	0	0	32	100
8	9	28.1	17	53.1	4	12.5	0	0	0	0	32	100
9	8	25.0	22	68.7	2	6.3	0	0	0	0	32	100
10	7	21.9	21	65.6	4	12.5	0	0	0	0	32	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang pegawai masuk kerja tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang pegawai dengan persentase 59.4%.
- b) Jawaban responden tentang pegawai pulang kerja tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase 65.6%.
- c) Jawaban responden tentang pegawai mematuhi tata tertib yang ditetapkan oleh instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang pegawai dengan persentase 56.2%.
- d) Jawaban responden tentang pegawai mematuhi prosedur kerja yang dibuat oleh instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang pegawai dengan persentase 62.5%.

- e) Jawaban responden tentang pegawai menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan oleh instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang pegawai dengan persentase 62.5%.
- f) Jawaban responden tentang pegawai mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan teliti, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 71.9%.
- g) Jawaban responden tentang pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan atasan maupun rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 71.9%.
- h) Jawaban responden tentang pegawai selalu bersemangat mencari solusi terhadap masalah pekerjaan yang timbul pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang pegawai dengan persentase 53.1%.
- i) Jawaban responden tentang pegawai menjunjung tinggi nama baik pribadi dan instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang pegawai dengan persentase 68.7%.
- j) Jawaban responden tentang pegawai memiliki kesadaran diri (inisiatif) dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase 65.6%.

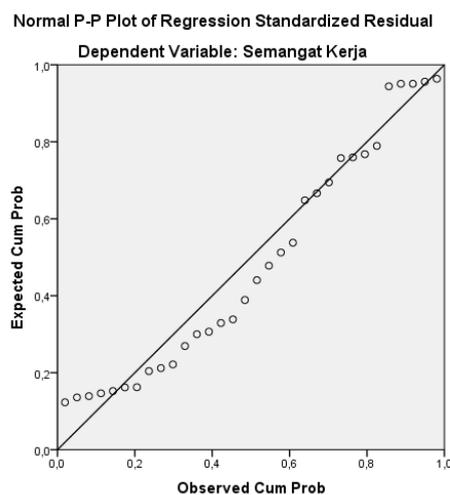
2. Analisis Data Penelitian

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Stres Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y) maka dapat di lihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 22,0 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar IV-1

Uji Normalitas Menggunakan P-Plot

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam Azuar Juliandi 2013).

Tabel IV-9
Coefficients Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Stres Kerja	,645	,460	,354	,671	1,489
Motivasi Kerja	,436	,372	,274	,920	1,087
Lingkungan Kerja	,514	,299	,214	,719	1,391

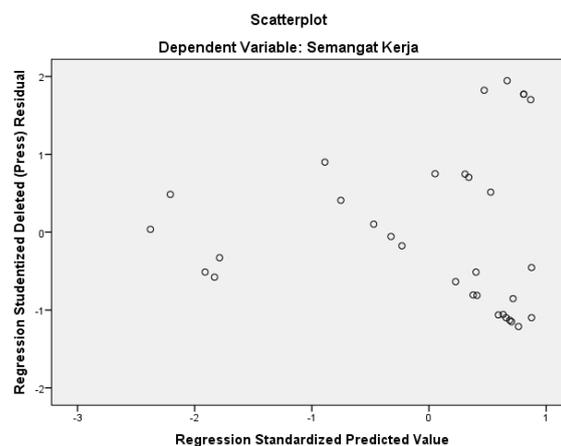
a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Jika dilihat pada tabel IV-9 diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Uji ini akan menyatakan terbebas dari Heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV-10
Coefficients Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,645	5,083		3,078	,005
Stres Kerja	,251	,092	,432	2,739	,011
Motivasi Kerja	,166	,078	,286	2,120	,043
Lingkungan Kerja	,212	,128	,252	1,656	,109

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan pada tabel IV-10 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 15,645 + 0,251X_1 + 0,166X_2 + 0,212X_3$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

- a. Nilai Konstanta sebesar 15,645 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu Stres Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) sama dengan nol, maka Semangat Kerja (Y) adalah sebesar 15,645.

- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,251$ menunjukkan apabila stres kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara sebesar 25,1% kontribusi yang diberikan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai dilihat dari *standartdied coefficients* pada tabel IV-10 diatas.
- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,166$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara sebesar 16,6% kontribusi yang diberikan motivasi terhadap semangat kerja pegawai dilihat dari *standartdied coefficients* pada tabel IV-10 diatas.
- d. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,212$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara sebesar 21,2% kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai dilihat dari *standartdied coefficients* pada tabel IV-10 diatas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

Tabel IV-11
Uji t

Coefficients^a

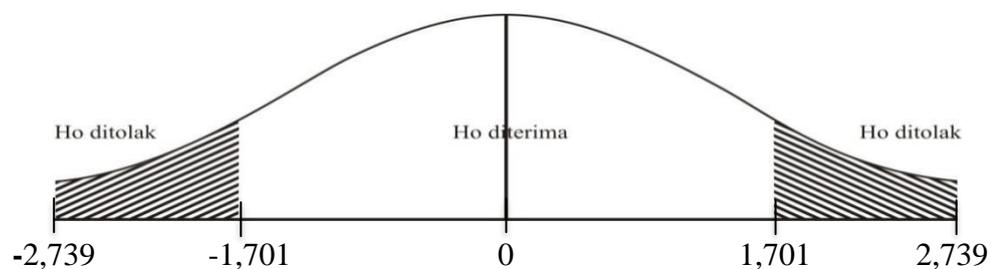
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,645	5,083		3,078	,005
Stres Kerja	,251	,092	,432	2,739	,011
Motivasi Kerja	,166	,078	,286	2,120	,043
Lingkungan Kerja	,212	,128	,252	1,656	,109

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel X_1 yaitu stres kerja memiliki signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Dari tabel IV-11 tentang pengaruh stres kerja (X_1) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,739 > t_{tabel} 1,701$ dengan probabilitas Sig 0,011, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa stres kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

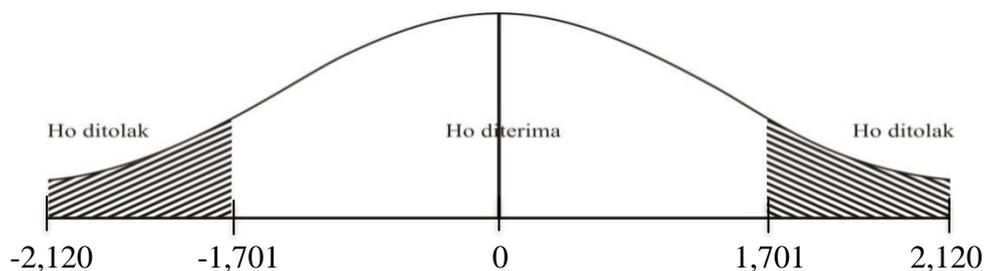


Gambar IV.3
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Pada tabel IV-11 di atas dapat diketahui bahwa variabel X_2 yaitu motivasi memiliki signifikan sebesar 0,043 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Dari tabel IV-11 tentang pengaruh motivasi (X_2) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,120 > t_{tabel} 1,701$ dengan probabilitas Sig 0,043, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



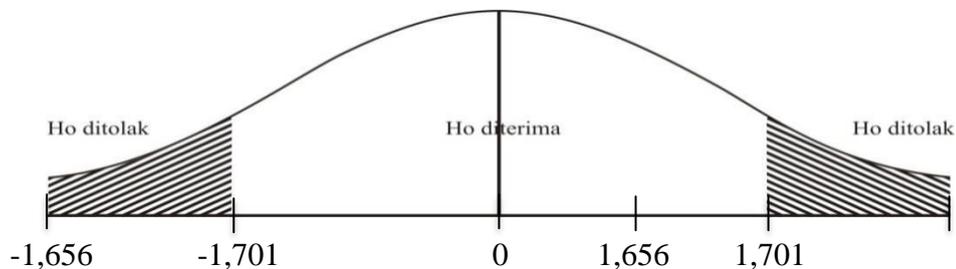
Gambar IV.4
Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Pada tabel IV-11 di atas dapat diketahui bahwa variabel X_3 yaitu lingkungan kerja memiliki signifikan sebesar 0,109 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Dari tabel IV-11 tentang pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 1,656 < t_{tabel} 1,701$ dengan probabilitas Sig 0,109, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja

(X₃) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV.3
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV-13
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391,801	3	130,600	10,648	,000 ^b
	Residual	343,418	28	12,265		
	Total	735,219	31			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $10,648 > 2,71$ sehingga di simpulkan bahwa stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

a. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu semangat kerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-14
Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,483	3,50213

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,533 atau sama dengan 53,3% artinya bahwa stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja mampu untuk menjelaskan semangat kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara adalah sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas stres kerja (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika pegawai sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka pegawai dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi pegawai yang bersangkutan. Seperti yang dikemukakan oleh Luthans (2016, hal. 128) bahwa banyak manajer melaporkan stres berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana. Kesenjangan stres kerja merupakan keseriusan menimpa setiap pegawai ditempat kerjanya. Banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupannya, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datang bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pegawai, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara stres kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2.739 \geq 1.701$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara stres kerja terhadap semangat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Ratnasari (2016) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Dampak stres pada semangat jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi semangat kerja. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para pegawai merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja

Pegawai bekerja di sebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat penuh cara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorong bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh Rivai dalam Kadarisman (2013, hal. 276) bahwa motivasi bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang di kalangan dengan baik dikalangan para pegawai, maka diharapkan para pegawai mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan kegairahan. Dan ini sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2.120 \geq 1.701$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap semangat kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Dewi Ratnasari (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Mengingat motivasi variabel yang sangat penting didalam usaha meningkatkan dan mempertahankan tingkat semangat kerja bagi para pekerjanya, maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa menumbuhkan motivasi didalam diri para pegawai adalah salah satu tugas utama bagi seorang pemimpin didalam suatu organisasi. Menyoroti masalah semangat kerja pegawai, maka kita sering menemui kenyataan bahwa sebagian pegawai yang bekerja dengan kurang termotivasi. Jika kondisi demikian tidak di antisipasi dan diupayakan mengatasinya, maka sudah tentu tujuan yang ingin dicapai oleh instansi sulit untuk diwujudkan, dan kinerja instansi akan terus mengalami penurunan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Faktor lain yang mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Seperti yang dikemukakan oleh Alhusin (2017, hal. 35) bahwa kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $1.656 \leq 1.701$ berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_a ditolak, hal ini di nyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan teori bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja pegawai. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

4. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap pegawai di instansi manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, dan tidak atau berkurangnya kegelisahan. Zainun (2015, hal. 108) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah hubungan yang harmonis antara

pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan, kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya, terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan pegawai yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan, rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula, adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi, serta adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

Mengenai pengaruh antara stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $10.648 \geq 2.71$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh antara stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Indriati (2015) yang menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawainya yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata, dalam menjalankan tugas dan pencapaian

standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori bahwa segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif maka pegawai akan merasa nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka pegawai tidak bisa merasa nyaman dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaannya.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja pegawai maka semangat kerja pegawai akan semakin berkurang dan akhirnya akan produktivitas kerja pegawai tersebut, serta jika lingkungan kerja kondusif dan harmonis maka pegawai akan semakin termotivasi dan lebih bersemangat lagi untuk bekerja karena pegawai merasa nyaman di lingkungan kerjanya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Penelitian ini menjadi dasar bagi pengembangan instansi terutama dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, untuk itu instansi dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dengan cara menurunkan stres kerja.
2. Mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai, maka hendaknya motivasi kerja benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif sehingga mampu meningkatkan semangat kerja yang tinggi.
3. Dalam penelitian ini, hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai namun akan lebih baik jika perhatian terhadap lingkungan kerja lebih ditingkatkan lagi agar semangat kerja pegawai dapat meningkat sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila lingkungan kerja nyaman maka pegawai akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Mengingat pentingnya mempertahankan semangat kerja para pegawai, instansi harus mampu menjaga stres kerja pegawai, memberikan motivasi secara terus menerus serta memelihara lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar semangat kerja pegawai dapat meningkat.
5. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan semangat kerja dan menjaga suatu keharmonisan antara pegawai dan instansi dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Edisi Pertama*. Medan: Penerbit Madenatera.
- Alhusin, Syahri (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Amin Wahyudi dan Jarot Suryono (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1*.
- As'ad, (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-4. Yogyakarta: Liberty.
- Bakhtiar (2017). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol. 2. No. 3*.
- Daniel Alexander Chandra dan Roy Setiawan (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Diantri. *AGORA Vol. 6, No. 1*.
- Dewa Gede Adi Putra Utamajaya dan Anak Agung Ayu Sriathi (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6*.
- Kusumawarni (2007). *Manajemen Personalia*. Jakarta: SIUP.
- Fahmi (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Vol. 11, No. 3 Jakarta*.
- Ghozali. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Hamali, Arif Yusuf (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, S.P Malayu (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ke-7. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Bandung : Perdana Mulya Sarana.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ivanko, Prof. dr. Stefan (2012). *Modern Theory of Organization*. University of Ljubljana: Faculty of Public Administration.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*.
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Edisi Revisi. Bandung: CV. Pioner Jaya.
- Merita Indriati (2015). Pengaruh Stres, Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang “Baariklana” Desa Kepung. *Jurnal Manajemen*.
- Ratnasari (2016). Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Vol. 14, No. 3 Bandung*.
- Robbins, Stephen. P. (2012). *Perilaku Organisasi* Edisi Sepuluh, Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., Keong, W. K. (2018). How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. *International Review of Business Research Papers, 4(5)*.
- Sedarmayanti (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Siswanto Sastrohadiwiryo (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2011). *Budaya Organisasi*. Edisi 1. Jakarta: Penerbit Kencana (Prenada Media Group).
- Sri Indarti dan Susi Hendriani (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen*.

Syaifuddin Fahmi (2016). Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*.

Wibowo (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 2. Cetakan Ke-4. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Wursanto (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Zainun, Buchari. (2015). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN PENCATATAN DAN SIPIL LABUHANBATU UTARA

Responden yang terhormat,

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bentuk bantuan yang tidak ternilai bagi peneliti. Terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti

CANDRA PRANATA MANIHURUK
1720030050

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Usia : 20 - 30 Tahun 31 - 40 Tahun
 41 - 50 Tahun > 50 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki - Laki Perempuan
4. Tingkat Pendidikan : SMP/SMA/SMK Sederajat S1
 Diploma (1/2/3) S2
5. Masa Kerja : < 5 Tahun 5 – 10 Tahun
 > 10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN :

Berikan tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pernyataan.

SS = Sangat Setuju (5)

TS = Tidak Setuju (2)

S = Setuju (4)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

KS = Kurang Setuju (3)

VARIABEL SEMANGAT KERJA (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya masuk kerja tepat pada waktunya.					
2.	Saya pulang kerja tepat pada waktunya.					
3.	Saya mematuhi tata tertib yang ditetapkan oleh instansi.					
4.	Saya mematuhi prosedur kerja yang dibuat oleh instansi.					
5.	Saya menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan oleh instansi.					
6.	Saya mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan teliti.					
7.	Saya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan atasan maupun rekan kerja.					
8.	Saya selalu bersemangat mencari solusi terhadap masalah pekerjaan yang timbul pada saat bekerja.					
9.	Saya menjunjung tinggi nama baik pribadi dan instansi.					
10.	Saya memiliki kesadaran diri (inisiatif) dalam menyelesaikan pekerjaan.					

VARIABEL STRES KERJA (X₁)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mengalami stres di tempat kerja karena mendapat keluhan dari masyarakat yang terlalu banyak terhadap pelayanan yang telah diberikan.					
2.	Saya mengalami stres kerja karena harus melayani masyarakat yang tidak memahami prosedur pengurusan pencatatan sipil.					
3.	Saya mengalami stres di tempat kerja karena masih adanya masyarakat yang ingin di layani tidak pada jam operasional.					
4.	Saya mengalami stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa tidak wajar.					
5.	Saya mengalami stres kerja karena harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.					
6.	Saya mengalami stres kerja karena peran yang saya terima di instansi ini sering bertentangan satu sama lain.					
7.	Saya mengalami stres di tempat kerja karena saya memiliki masalah pribadi dengan rekan kerja.					
8.	Saya mengalami stres kerja karena harus tanggap dalam menyampaikan informasi terbaru kepada masyarakat dalam pengurusan pencatatan sipil.					
9.	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih membuat saya menjadi tidak nyaman dalam bekerja.					
10.	Tekanan kerja menjadikan iklim dalam instansi relative tidak kondusif.					

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya selalu bekerja keras untuk mencapai target yang diharapkan.					
2.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras.					
3.	Saya mendapatkan peluang untuk orientasi masa depan.					
4.	Saya memiliki cita-cita untuk lebih maju di dalam instansi.					
5.	Saya selalu berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas.					
6.	Saya mendapatkan peluang untuk kemajuan diri dengan prestasi kerja yang saya peroleh.					
7.	Saya mendapatkan kesempatan untuk kemajuan diri untuk mencapai tujuan dalam instansi.					
8.	Saya selalu tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
9.	Saya dapat bekerja sama dengan tim, sehingga hasil pekerjaan yang saya peroleh akan semakin baik.					
10.	Setiap pegawai dalam pemanfaatan waktu disaat bekerja akan menghasilkan kualitas kerja yang baik.					

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₃)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja mempengaruhi saya dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Suhu udara yang pas disekitar ruangan kerja sangat mendukung fisik yang kemudian mempengaruhi tingkat produktivitas saya dalam bekerja.					
3.	Alat pengatur suhu udara sangat mendukung saya agar tetap bekerja dengan produktif.					
4.	Berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja membuat fisik saya tetap segar.					
5.	Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi saya ketika bekerja.					
6.	Alat peredam suara sangat berguna ketika saya sedang bekerja jika kondisi lingkungan kerja mengalami kebisingan.					
7.	Ketersediaan fasilitas yang bersih mendukung kondisi semangat saya dalam bekerja.					
8.	Kebersihan ruang kerja sangat mendukung kondisi semangat saya dalam bekerja.					
9.	Warna dinding lingkungan kerja sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan.					
10.	Komposisi warna benda-benda pada ruang kerja mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.					