



Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Konsolidasi Tanah dan Pengembangan Pertanahan Kementerian ATR/BPN

Syifa Lhefia Abidin

¹Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Email: syifalhefiaa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tekanan kerja dan beban regulasi dinamis di Direktorat Konsolidasi Tanah dan Pengembangan Pertanahan Kementerian ATR/BPN, yang berpotensi memicu stres serta memengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui kuesioner berskala Likert dan observasi lapangan, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 51,8%. Sebaliknya, stres kerja secara parsial berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi hanya sebesar 6,9%. Secara simultan, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi ($Adjusted R^2$) sebesar 54,7%, sedangkan 45,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor kunci yang mendominasi peningkatan kinerja karyawan di lingkungan instansi pemerintahan tersebut.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Kementerian ATR/BPN.

Abstract

This study was motivated by the high work pressure and dynamic regulatory burden at the Directorate of Land Consolidation and Land Development of the Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning/National Land Agency (ATR/BPN), which have the potential to trigger stress and affect employee productivity. This study aims to analyze and demonstrate the effects of work motivation and work-related stress on employee performance, both partially and simultaneously. The method used was descriptive quantitative analysis. Data collection was conducted online via a Likert-scale questionnaire and field observations, then analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS. The results show that, when considered partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, contributing 51.8%. Conversely, job stress has a partial negative but insignificant effect on employee performance, contributing only 6.9%. Simultaneously, work motivation and job stress have a significant effect on employee performance, with an adjusted contribution of 54.7%, while the remaining 45.3% is influenced by other factors outside the model. This study concludes that work motivation is the key factor driving improvements in employee performance within this government agency.

Keywords: Work Motivation, Work Stress, Employee Performance, Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning/National Land Agency (ATR/BPN).

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, instansi pemerintah dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas kerja guna menghadapi perubahan regulasi yang cepat dan kompleks. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial sebagai penggerak utama pencapaian tujuan organisasi. Namun dalam praktiknya, beban kerja yang tinggi, batas waktu ketat, serta tuntutan pencapaian Program Strategis Nasional (PSN) sering kali menjadi tekanan psikologis tersendiri bagi pegawai. Berdasarkan data survei Gallup tahun 2025 yang dirangkum oleh Al-Fajri (2026), tingkat stres kerja di Indonesia berada pada angka 15%. Meski relatif rendah dibandingkan rata-rata ASEAN (seperti Myanmar 50% dan Filipina 47%), stres yang tidak dikelola secara optimal tetap berpotensi menurunkan komitmen dan kinerja karyawan.

Fenomena tersebut juga dijumpai pada Direktorat Konsolidasi Tanah dan Pengembangan Pertanahan Kementerian ATR/BPN. Para pegawai di instansi ini dihadapkan pada tanggung jawab merumuskan kebijakan strategis pertanahan serta pelaksanaan tugas dinas luar kota yang dinamis. Ketatnya aturan hukum serta tuntutan kecermatan pekerjaan menciptakan dinamika stres tersendiri. Apabila tidak diimbangi dengan motivasi kerja yang kuat, kondisi ini dikhawatirkan dapat mengganggu efektivitas operasional.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antarvariabel ini menunjukkan keberagaman hasil (*research gap*). Vansuri et al. (2024) menemukan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Alfadhil et al. (2024) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja. Selain itu, mayoritas penelitian terdahulu lebih berfokus pada sektor swasta atau komersial. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian empiris pengaruh motivasi dan stres kerja secara simultan maupun parsial di lingkungan pemerintahan publik, khususnya pada unit kerja teknis konsolidasi tanah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan dampak motivasi kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Direktorat Konsolidasi Tanah dan Pengembangan Pertanahan Kementerian ATR/BPN.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif di Direktorat Konsolidasi Tanah dan Pengembangan Pertanahan Kementerian ATR/BPN yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan responden ($n = 32$).

Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner daring berbasis skala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) serta dilengkapi observasi lapangan. Pengukuran variabel mengacu pada indikator teruji:

1. **Kinerja Karyawan (Y):** diukur melalui indikator ketepatan waktu, kreativitas, dan tanggung jawab (Khaeruman et al., 2021).
2. **Motivasi Kerja (X₁):** diukur mengacu pada teori kebutuhan McClelland, mencakup dimensi prestasi, higiene/fasilitas, afiliasi, dan kekuasaan (Soelistya et al., 2021).
3. **Stres Kerja (X₂):** diukur berdasarkan dimensi reaksi fisik, reaksi mental, tuntutan tugas, faktor peran, dan faktor sosial (G. P. Pramono, 2024).

Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics melalui pengujian validitas (Pearson Product-Moment) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0.60). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik (uji normalitas Kolmogorov-Smirnov/Shapiro-Wilk, uji multikolinearitas VIF/Tolerance, uji heteroskedastisitas Glejser, dan uji autokorelasi Durbin-Watson). Pembuktian hipotesis dievaluasi menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (Adjusted R²).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Profil Responden & Deskripsi Data

Berdasarkan data demografi dari 32 responden, komposisi jenis kelamin terdiri dari 46,9% laki-laki (15 orang) dan 53,1% perempuan (17 orang). Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 25–30 tahun (31,3%) dan >40 tahun (31,3%). Dari segi pengalaman kerja, sebesar 34,4% pegawai telah memiliki masa kerja >6 tahun dan 28,1% berperiode 2–4 tahun.

Tabel 1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian (n = 32)

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Dev
Motivasi Kerja (X ₁)	35.00	50.00	42.2500	5.01610
Stres Kerja (X ₂)	15.00	50.00	26.9688	9.58656
Kinerja Karyawan (Y)	38.00	50.00	43.8125	3.83900

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2026)

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan tergolong pada kategori sangat tinggi, sedangkan stres kerja berada pada rentang sedang-rendah.

3.2 Uji Kualitas Data & Uji Asumsi Klasik

Seluruh butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.349). Nilai reliabilitas Cronbach's Alpha juga melampaui ambang 0.60, yaitu $X_1 = 0.863$, $X_2 = 0.942$, dan $Y = 0.840$.

Pengujian asumsi klasik mengonfirmasi bahwa:

- **Normalitas:** Nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.200 (> 0.05), mengindikasikan residual terdistribusi normal.
- **Multikolinearitas:** Nilai Tolerance 0.999 (> 0.10) dan VIF = 1.001 (< 10), artinya bebas multikolinearitas.
- **Heteroskedastisitas:** Uji Glejser menghasilkan Sig. > 0.05 untuk seluruh variabel independen.
- **Autokorelasi:** Nilai Durbin-Watson berada pada kisaran aman bebas autokorelasi.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda & Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Regresi, Uji t, dan Uji F

Model / Variabel	Beta (β)	t_{hitung}	Sig.
Konstanta	18.342	—	—
Motivasi Kerja (X_1)	0.551	5.590	0.000
Stres Kerja (X_2)	-0.081	-2.042	0.050
Uji F Simultan: $F_{hitung} = 19.616$ (Sig. = 0.000)			
Koefisien Determinasi: Adjusted $R^2 = 0.547$			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2026)

Berdasarkan analisis regresi, diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 18.342 + 0.551(X_1) - 0.081(X_2)$$

1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja (H_1):** Motivasi kerja berkoefisien positif (0.551) dengan $t_{hitung} = 5.590$ dan $Sig. = 0.000 (< 0.05)$. Artinya, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi parsial variabel ini mencapai 51,8%.
2. **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja (H_2):** Stres kerja berkoefisien negatif (-0.081) dengan $t_{hitung} = -2.042$ dan $Sig. = 0.050$. Pada taraf signifikansi 5%, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, dengan kontribusi parsial hanya sebesar 6,9%.
3. **Pengaruh Simultan (H_3):** Pengujian F menghasilkan $F_{hitung} = 19.616$ dengan $Sig. = 0.000 (< 0.05)$. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0.547 menunjukkan bahwa 54,7% variasi kinerja dijelaskan oleh kombinasi motivasi dan stres kerja, sedangkan 45,3% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

3.4 Pembahasan

Hasil penelitian menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak dominan bagi kinerja pegawai Direktorat Konsolidasi Tanah. Dorongan internal untuk berprestasi, fasilitas yang memadai, serta lingkungan kerja sosial yang harmonis mendorong karyawan bekerja secara teliti, inovatif, dan tepat waktu. Temuan ini memperkuat teori McClelland serta sejalan dengan hasil studi Pasaribu & Lestari (2025) yang menempatkan motivasi sebagai variabel paling dominan dalam memicu efektivitas kerja.

Di sisi lain, stres kerja menunjukkan koefisien negatif namun tidak berdampak signifikan terhadap kinerja. Tekanan tugas dan dinas luar kota yang dialami pegawai dapat dikendalikan karena tingginya tingkat motivasi serta dukungan hubungan sosial antar anggota tim yang solid. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja berada pada tingkat yang dapat ditoleransi (*eustress*) dan tidak sampai memicu kelelahan mental (*burnout*) yang merusak produktivitas.

4. Kesimpulan

Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Direktorat Konsolidasi Tanah dan Pengembangan Pertanahan Kementerian ATR/BPN, menjadi faktor penentu utama dengan kontribusi 51,8%. Sementara itu, stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan,

motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 54,7%.

Saran & Implikasi:

1. **Bagi Instansi:** Pimpinan disarankan untuk terus memelihara dorongan motivasi pegawai, baik melalui pemberian penghargaan (*reward*) yang adil, penyediaan sarana pendukung, maupun kejelasan jenjang karir. Pengelolaan beban kerja dinamis tetap perlu dipantau agar stres tidak melampaui ambang batas toleransi karyawan.
2. **Bagi Penelitian Selanjutnya:** Peneliti berikutnya disarankan menambah variabel bebas lain yang belum diteliti, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, atau kepuasan kerja untuk menjelaskan 45,3% varians sisa yang memengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fajri. (2026). *Tingkat Stres Kerja di Kawasan ASEAN berdasarkan Survei Gallup*. Goodstats.
- Alfadhil, M., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Situbondo Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Student Research*, 2(1).
- Ghozali, H. I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khaeruman, et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang: Riset & Pengembangan Banten.
- Norawati, & Nurmansyah. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Modern*. Jakarta: Publisher.
- Pasaribu, & Lestari. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karisma Bahana Gemilang Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Pramono, G. P. (2024). *Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Organisasi*. Jakarta: Penerbit Akademika.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Medan: KTI Publisher.

Syifa Lhefia Abidin : Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Konsolidasi Tanah dan Pengembangan Pertanahan Kementerian ATR/BPN

Soelistya, D., Desembrianita, E., & Wildan Tafrihi. (2021). *Kinerja Pegawai dan Implikasinya*. Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Vansuri, Fauzi, & Dian Sudiantini. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomi*, 3(1).