



STRES KERJA BERPENGARUH PADA KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI ACEH DIMANA MOTIVASI KERJA MERUPAKAN VARIABEL INTERVENING

Yusnidar^{1*}, Ayu Anora²

¹Universitas Bumi Persada, Aceh, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: 13 Juli 2023

Revised: 15 Agustus 2023

Accepted: 10 September 2023

Available online: 19 Oktober 2023

KEYWORDS

Work Stress, Employee Performance, Work Motivation

TO CITE THIS ARTICLE (APA STYLE):

Yusnidar, dkk. (2023). STRES KERJA BERPENGARUH PADA KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI ACEH DIMANA MOTIVASI KERJA MERUPAKAN VARIABEL INTERVENING. *Asia-Pacific Journal of Public Policy* -, 9(2) 222- 126.

A B S T R A C T

This study aims to investigate the impact of work stress on employees' work-life balance at the Central Bureau of Statistics of Aceh Province through work motivation. The primary data used in this study were 180 employees of the District Statistics Office and the Aceh Provincial Statistics Office, which represented a sample of 467 people in total. The sampling technique used proportionate stratified random sampling. While the method used to analyse the data is Structural Equation Modeling (SEM), which is run using the AMOS program. The results showed that job stress negatively affects employee motivation and performance. Job stress variables also negatively affect employee performance. One of the work-related variables that mitigate the impact of work stress on employee performance is the Central Bureau of Statistics in Aceh Province.

*Email: AyuAnora@bumipersada.ac.id

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi yang telah dimulai sejak tahun 2010 yang dilaksanakan oleh pemerintah Republik Indonesia dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good government*) merupakan upaya pemerintah dalam rangka melakukan pengembangan sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan yang bertujuan untuk pembangunan sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya sebagai upaya untuk mencapai kesejahteraan sosial serta memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

Manajemen adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya yang tersedia (manusia dan lainnya) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap organisasi/lembaga memerlukan manajemen untuk berupaya mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang diperlukan dapat diidentifikasi berdasarkan kinerja yang diperlukan pada setiap jabatan/pekerjaan, sehingga memerlukan manajemen kinerja. Manajemen kinerja memerlukan kegiatan evaluasi kinerja yang obyektif dan jujur untuk memperoleh data atau informasi mengenai tingkat atau kualitas kinerja setiap pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu pegawai, maupun kinerja organisasi/perusahaan secara luas. Menurut Gibson (2003), terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) variabel pribadi, (2) variabel organisasi, dan (3) variabel psikologis. Sedangkan menurut Sutermeister (1999), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan kepentingan diri sendiri. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal. Faktor internal yang berasal dari pegawai meliputi kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan minat, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja meliputi pelatihan dan kebutuhan sosial.

Dilihat dari fenomena yang terjadi berkenaan dengan kinerja ASN di Badan Pusat Statistik di wilayah Provinsi Aceh, penulis mendapat informasi bahwa telah terjadi gejala pada perkembangan kinerja para pegawai yang ditandai dengan naik turunnya kualitas kerja sebagai akibat dari kuantitas dan kualitas kerja yang diberikan terus meningkat sehingga terjadi stres kerja yang berlebih. Dikarenakan hal tersebut dapat menghambat dan memperlambat kinerja Aparatur Sipil Negara, maka diperlukan solusi dalam mengatasinya.

Hubungan kerja sama yang terjadi antara tiap pegawai maupun antar seksi/bidang juga masih dirasa kurang dan belum maksimal. Hal ini disebabkan salah satunya adalah karena masing-masing pegawai maupun seksi/bidang merasa telah memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang tinggi sehingga tidak memiliki waktu dan tenaga yang lebih untuk membantu rekan kerja yang lain. Budaya kerja sama dan komunikasi sesama rekan kerja dirasa masih perlu lebih dibangun lagi.

Adapun menunjang tugas pokok dan fungsinya, Badan Pusat Statistik di wilayah Provinsi Aceh saat ini memiliki sumber daya pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Badan Pusat Statistik Di Wilayah Provinsi Aceh

NO	Badan Pusat Statistik (BPS)	Jumlah Pegawai	NO	Badan Pusat Statistik (BPS)	Jumlah Pegawai
1.	Kabupaten Simeulue	14	13.	Kabupaten Gayo Lues	18
2.	Kabupaten Aceh Singkil	16	14.	Kabupaten Aceh Tamiang	18
3.	Kabupaten Aceh Selatan	24	15.	Kabupaten Nagan Raya	14
4.	Kabupaten Aceh Tenggara	21	16.	Kabupaten Aceh Jaya	11
5.	Kabupaten Aceh Timur	32	17.	Kabupaten Bener Meriah	17
6.	Kabupaten Aceh Tengah	18	18.	Kabupaten Pidie Jaya	14
7.	Kabupaten Aceh Barat	23	19.	Kota Banda Aceh	26
8.	Kabupaten Aceh Besar	30	20.	Kota Sabang	13
9.	Kabupaten Pidie	34	21.	Kota Langsa	20
10.	Kabupaten Bireun	28	22.	Kota Lhokseumawe	17
11.	Kabupaten Aceh Utara	34	23.	Kota Subulussalam	11
12.	Kabupaten Aceh Barat Daya	14			
		Jumlah			467

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya, instansi/organisasi perlu mengetahui faktor apa sajakah yang dapat menjadi motivasi kerja bagi pegawainya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2010). Faktor internal dan eksternal tersebut sama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja seorang pegawai. Jadi, motivasi kerja seorang pegawai sangat tergantung dari apa yang didapatnya dalam pekerjaan tersebut. Tingkat motivasi kerja muncul dari dalam diri setiap pegawai, namun besar pengaruhnya motivasi kerja tersebut akan meningkat atau menurun tergantung pada bagaimana instansi tersebut memberlakukan kebijakan kepada pegawai yang bekerja di dalamnya. Selanjutnya, motivasi kerja tersebut akan mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai.

Instansi pemerintah yang sedang menjalankan reformasi birokrasi salah satunya adalah Badan Pusat Statistik. Secara kelembagaan, BPS merupakan instansi vertikal dan mempunyai fungsi pokok sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintah maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerjanya saat ini BPS sedang berupaya melakukan hal yang terbaik dengan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai tersebut diantaranya beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja. Kondisi secara umum faktor stres kerja, pengembangan karir serta lingkungan kerja yang penulis amati pada kantor BPS di wilayah Provinsi Aceh yang mana dapat ditunjukkan oleh sebahagian pegawai yang dikelola dengan cukup baik. Adapun fenomena ini tentu saja belum tentu akan sejalan dengan hasil penelitian yang akan dilakukan.

METODE

Adapun objek pada penelitian yang dilakukan yakni Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Badan Pusat Statistik di Provinsi Aceh. Terdapat populasi 467 orang dalam penelitian ini yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Badan Pusat Statistik di Provinsi Aceh. Keseluruhan 23 (dua puluh tiga) buah kantor Badan Pusat Statistik di Provinsi Aceh yang dilakukan agar dapat menambah angka populasi serta mampu mewakili seluruh BPS di Provinsi Aceh.

Adapun jumlah parameter dalam model penelitian ini adalah sebanyak 35 parameter, sehingga berdasarkan pendapat Ferdinand (2006), jumlah sampel dapat berjumlah 5 atau 10 kali jumlah parameter dalam model, penelitian ini mengambil sampel sebanyak 5 kali dari jumlah parameter (35 x

5) = 175 sampel, namun untuk mempersiapkan kemungkinan adanya data outlier, maka sampel penelitian ini digenapkan menjadi 180 sampel.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Proportionate stratified random sampling. Teknik ini digunakan karena sebab populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai yang tugas pada Badan Pusat Statistik di Provinsi Aceh dimana terdapat 23 Kabupaten dan Kota yang memiliki ciri serta keinginan yang heterogen (tidak sejenis) serta diperkirakan dapat menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Proportionate stratified random sampling ini dilakukan dengan cara membuat lapisan-lapisan (strata), kemudian dari setiap lapisan diambil sejumlah subjek secara acak. Jumlah subjek dari setiap lapisan (strata) adalah sampel penelitian. Berdasarkan rumus di atas, maka sebaran sampel dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

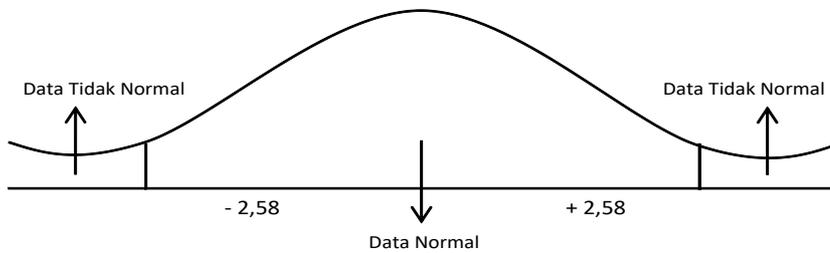
NO	Badan Pusat Statistik (BPS)	Jumlah Pegawai	% Populasi	Jumlah Sampel
1.	Kabupaten Simeulue	14	3.0	$14/467 \times 180 = 5$
2.	Kabupaten Aceh Singkil	16	3.4	$16/467 \times 180 = 6$
3.	Kabupaten Aceh Selatan	24	5.1	$24/467 \times 180 = 9$
4.	Kabupaten Aceh Tenggara	21	4.5	$21/467 \times 180 = 8$
5.	Kabupaten Aceh Timur	32	6.9	$32/467 \times 180 = 12$
6.	Kabupaten Aceh Tengah	18	3.9	$18/467 \times 180 = 7$
7.	Kabupaten Aceh Barat	23	4.9	$23/467 \times 180 = 9$
8.	Kabupaten Aceh Besar	30	6.4	$30/467 \times 180 = 12$
9.	Kabupaten Pidie	34	7.3	$34/467 \times 180 = 13$
10.	Kabupaten Bireun	28	6.0	$28/467 \times 180 = 11$
11.	Kabupaten Aceh Utara	34	7.3	$34/467 \times 180 = 13$
12.	Kabupaten Aceh Barat Daya	14	3.0	$14/467 \times 180 = 5$
13.	Kabupaten Gayo Lues	18	3.9	$18/467 \times 180 = 7$
14.	Kabupaten Aceh Tamiang	18	3.9	$18/467 \times 180 = 7$
15.	Kabupaten Nagan Raya	14	3.0	$14/467 \times 180 = 5$
16.	Kabupaten Aceh Jaya	11	2.4	$11/467 \times 180 = 4$
17.	Kabupaten Bener Meriah	17	3.6	$17/467 \times 180 = 7$
18.	Kabupaten Pidie Jaya	14	3.0	$14/467 \times 180 = 5$
19.	Kota Banda Aceh	26	5.6	$26/467 \times 180 = 10$
20.	Kota Sabang	13	2.8	$13/467 \times 180 = 5$
21.	Kota Langsa	20	4.3	$20/467 \times 180 = 8$
22.	Kota Lhokseumawe	17	3.6	$17/467 \times 180 = 7$
23.	Kota Subulussalam	11	2.4	$11/467 \times 180 = 4$
Jumlah		467	100.0	180

Sumber : Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu The Structural Equation Model (SEM) pada model serta pengujian hipotesis. SEM merupakan persamaan struktural yang dimana kumpulan tersebut bersifat statistikal yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan (Hair et al, 2006). Hal ini rumit disebabkan oleh model simultan yang berbentuk lebih dari satu variabel dependen pada saat yang sama berperan sebagai variabel independen bagi hubungan berjenjang lainnya.

Adapun ukuran sampel yang sesuai dengan analisis SEM yang digunakan yakni 100-200 (Hair et al, 1999). Untuk ukuran sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan nilai keseluruhan parameter dalam model yang dikalikan 5-10 (Ferdinand, 2006). Untuk itu penelitian yang penulis lakukan menggunakan sampel 5 kali dari jumlah parameter. Hal ini disebabkan oleh jumlah parameter dalam penelitian ini berjumlah 35 parameter oleh karenanya sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak = 175 (35 x 5). dalam hal menjaga terjadinya data outlier jumlah sampel penelitian ini penulis menambah 5 sehingga menjadi 180 sampel.

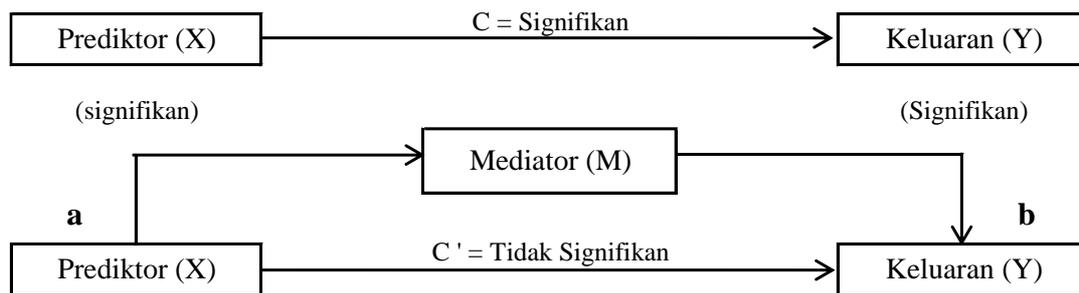
Untuk pengujian normalitas dapat dilakukan dengan cara melihat gambar histogram data maupun metode-metode statistik. Evaluasi normalitas dilakukan dengan kriteria critical ratio skewness serta

kurtosis value sebesar $\pm 2,58$, pada tingkat signifikansi 0,01. Simpulan data mempunyai distribusi normal jika nilai critical ratio skewness serta critical ratio kurtosis memiliki nilai mutlak antara $- 2,58$ sampai $+2,58$. dapat dilihat pada Gambar 1.2 di bawah ini:



Gambar 1.2 Kriteria Penerimaan Kenormalan Data

Mediasi untuk pertama kali dikenalkan oleh Baron dan Kenny (1986). Mereka menjelaskan bagaimana prosedural analisis dalam variabel mediator ini dengan sederhana melalui regresi. Dapat disimpulkan bahwa mensyaratkan merupakan sebuah variabel bisa dikatakan menjadi mediator apabila hasilnya adalah: (1) Jalur-c : signifikan (2) Jalur-a : signifikan (3) Jalur-b : signifikan (4) Jalur -c' : tidak signifikan. Hal ini dapat dinyatakan sebagai mediator, dimana hubungan X ke Y pada persamaan ke 3 harusnya tidak signifikan (nol), dengan kata lain complete mediation. Namun apabila persamaan 1 – 3 ini terpenuhi, tetapi persamaan 4 tidak, maka dapat dikatn partial mediation. Dimana hubungan variabel predikter (x), mediator (M) dan keluaran (Y) ditunjukkan dalam Gambar 1.3 berikut:

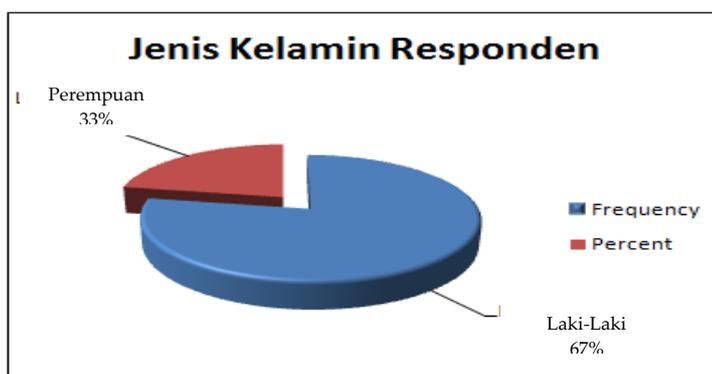


Sumber : Baron dan Kenny (1986)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden menurut kategori jenis kelamin perempuan dan laki-laki. dapat dijelaskan seperti yang diperlihatkan dalam Gambar. 1.4.

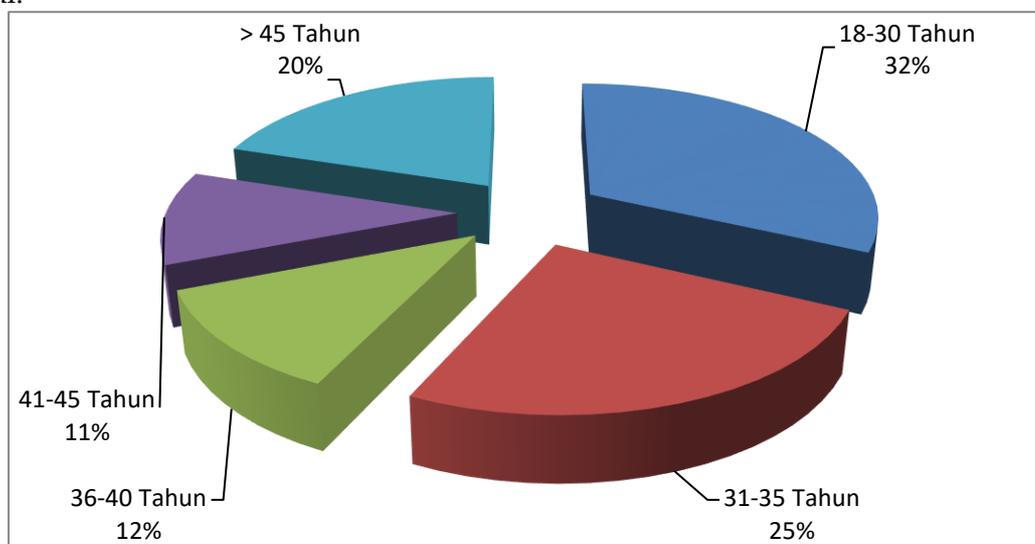


Gambar 1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada gambar 5.2, bahwa jumlah laki-laki adalah sekitar 92 orang, atau 67% dari keseluruhan sampel, dan jumlah responden perempuan adalah sekitar 46 orang, atau 33% dari keseluruhan sampel. Berdasarkan data tersebut di atas, dapat dilihat bahwa responden pria secara signifikan lebih banyak dibandingkan dengan responden wanita. Hal ini membuktikan bahwa pegawai perempuan memiliki kemauan bekerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai laki-laki, sehingga tidak mengherankan jika pegawai perempuan yang bekerja sebagai PNS di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh memiliki kemauan bekerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk usia pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh, responden dapat dilihat pada Gambar 1.5 berikut ini:

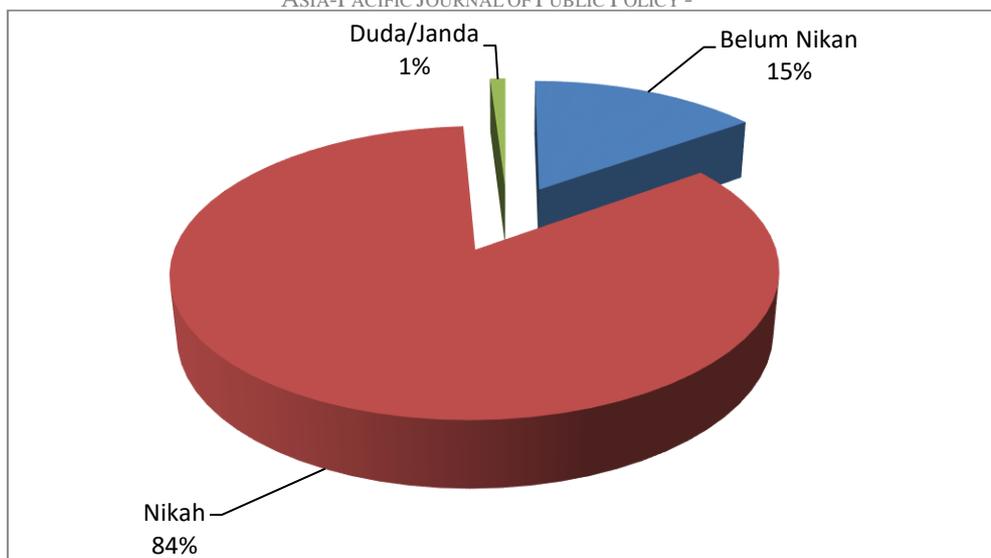


Gambar 1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil analisis deskriptif statistik dilihat dari usia bahwa responden yang berusia 41-45 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 11 %. responden 36-40 tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 17 %. Responden berusia 31-35 tahun sebanyak 35 responden atau sebesar 25 %, sedangkan yang berusia diatas 45 tahun sebanyak 27 responden atau sebesar 20 %, responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 44 responden atau 32 % dapat disimpulkan usia responden 18-30 yang sangat dominan menjadi responden pada penelitian ini.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berikut ini disampaikan deskriptif statistik berdasarkan status perkawinan dengan variabel yang diteliti, namun status perkawinan pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh perlu juga untuk diketahui. Untuk mengetahui status responden yang sudah atau belum menikah, dapat dilihat pada Gambar 1.6 berikut ini:

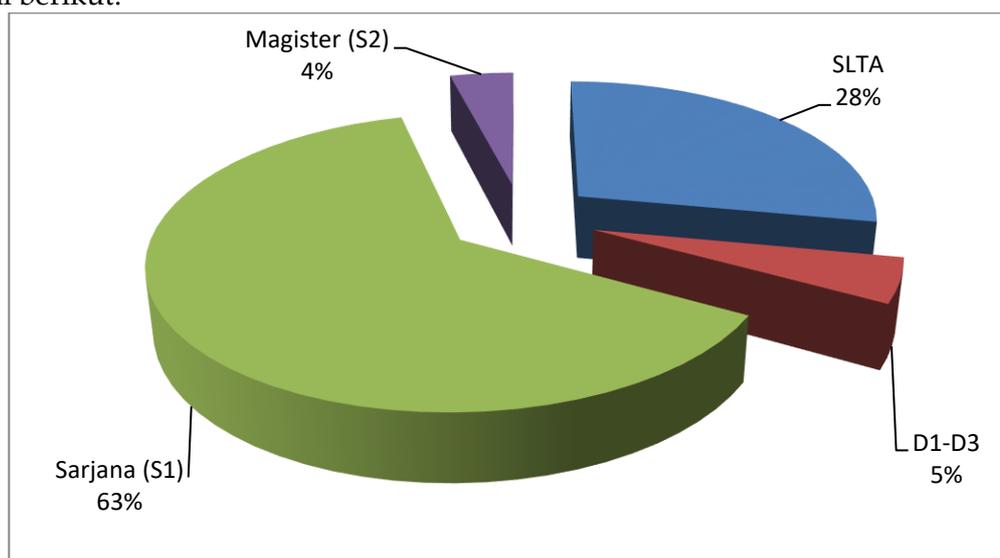


Gambar 1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Hasil analisis statistik deskriptif mengenai karakteristik responden ditunjukkan pada Gambar 5.4. Berdasarkan penelitian yang telah selesai dilakukan, mayoritas responden berada pada menikah yaitu sebanyak 116 orang, atau sekitar 84% dari total keseluruhan. Sebaliknya, responden yang tidak menjawab hanya sekitar 15 orang, atau sekitar 20% dari total responden, dan hanya sekitar 1% responden yang berstatus duda atau janda.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini disampaikan deskriptif statistik berdasarkan berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jenjang pendidikan yang menjadi responden pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh. Gambar 5.5 menggambarkan tentang tingkat pendidikan pegawai yang bekerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



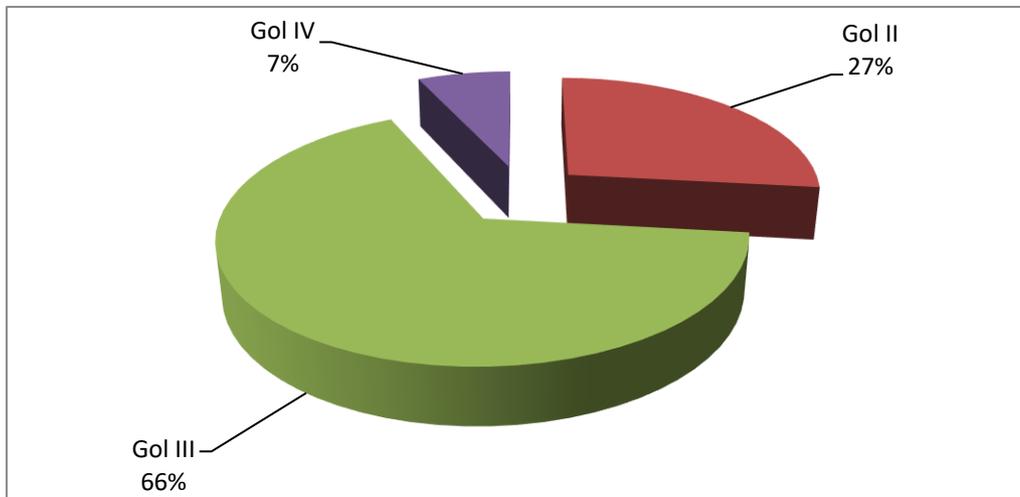
Gambar 1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Tabel 5.5 dapat diterangkan bahwa sampel penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan D1-D3 yaitu sebanyak 7 orang atau 5 %, dan SMA sebesar 28 % atau sebanyak 38 responden sedangkan S1 sebanyak 87 orang atau 63 % sedangkan tingkat pendidikan magister (S2) sebanyak 4 % atau 6 responden. Hasil penelitian Ini memberikan gambaran bahwa pegawai yang berkerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh sangat dominan tingkat pendidikan S1, jadi kesimpulannya

dengan tingkat pendidikan rata-rata sarjana (S1) yang bekerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Untuk mengetahui karakteristik golongan pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh yang dijadikan responden pada penelitian ini. Gambar 1.8 menggambarkan deskripsi golongan pangkat adalah sebagai berikut:

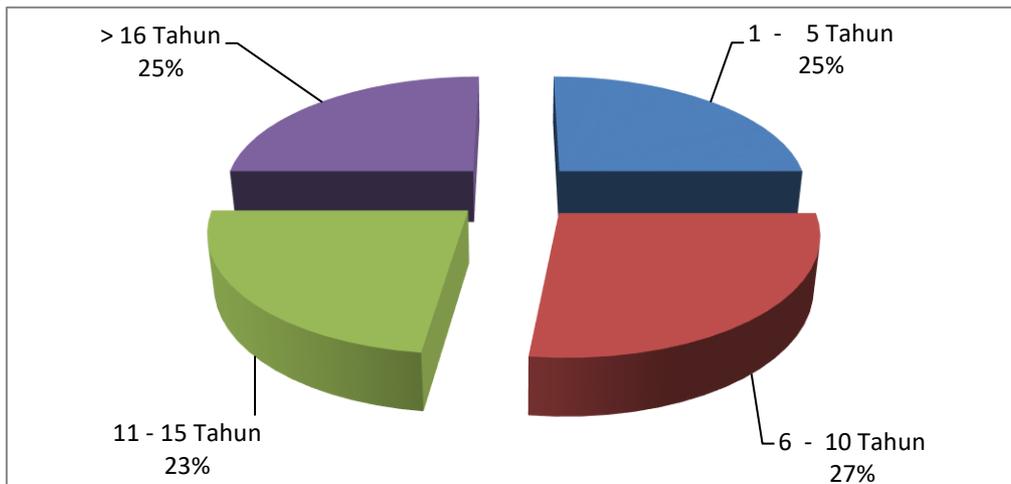


Gambar 1.8 Berdasarkan Golongan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 92 responden atau sebesar 66 % dengan golongan III. Hanya 27 % atau sebanyak 37 responden yang berposisi golongan II sedangkan jabatan golongan IV sebanyak 9 responden atau 7 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi golongan III.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui sudah berapa lama masa pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh yang dijadikan responden pada penelitian ini. Gambar 1.9 menggambarkan jawaban responden berdasarkan masa kerjanya.



Gambar 1.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa masa kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh didominasi masa kerja 5-10 tahun adalah 37 responden atau sebesar 27 % telah menjadi pegawai. Sementara yang masa kerjanya diatas 1-5 tahun sebanyak 35 responden atau 25 %, dan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 31 responden atau 23 %, sedangkan sisanya sebesar 25 % atau 35 responden bekerja dari > 16 tahun.

1. Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Deskriptif statistik jawaban responden tentang item-item pernyataan variabel karakteristik pekerjaan adalah deskripsi mengenai jawaban responden. Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 5.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum jawaban responden adalah 1, nilai maksimum jawaban responden adalah 5, dan nilai rata-rata jawaban responden mengenai stres di tempat kerja adalah 3.548. Secara keseluruhan nilai standar deviasi tidak ada yang melebihi dua kali nilai mean, dengan deviasi sebesar 1,140. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data sudah sangat baik.

Jawaban responden stres kerja mempunyai nilai minimal 1 dan maksimal 5 pada semua indikator. Dengan demikian semua jawaban atas kuesioner terpenuhi dan data dapat digunakan, sebagai mana terlihat pada lihat Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Deskripsi Jawaban Responden Stres Kerja (SK)

Item	Butir Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Kategori
SK1	Saya merasa dapat melaksanakan aktivitas kerja dibidang lain	138	2.00	5.00	3.485	1.115	Baik
SK2	Pekerjaan saya menuntut tanggung jawab yang tinggi	138	2.00	5.00	3.876	1.204	Baik
SK3	Saya sering membawa pulang pekerjaan untuk diselesaikan dirumah	138	1.00	5.00	3.217	1.188	Baik
SK4	Saya merasa yakin dengan peran saya dalam menyelesaikan pekerjaan	138	2.00	5.00	3.673	1.101	Baik
SK5	Saya yakin cara dan metode yang saya gunakan dalam bekerja dapat diterima oleh atasan	138	1.00	5.00	3.492	1.095	Baik
Rata-rata					3,548	1.140	Baik

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh sudah baik, hal ini menunjukkan pegawai sangat terdorong dalam bekerja dan sesuai

indikator mengukur stres kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh. Nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden terhadap variabel stres kerja sebesar 3.548 artinya tanggapan responden terhadap konstruk stres kerja kategori cukup baik. Sedangkan rata-rata nilai standar deviasi sebesar 1.140 artinya sebaran data dalam sampel penelitian berdistribusi normal dan jauh dibawah nilai deviasi.

2. Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi mengenai jawaban responden tentang item-item pernyataan berdasarkan indikator variabel motivasi kerja adalah deskriptif statistik jawaban responden tentang motivasi kerja. Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 1.3, dapat diamati bahwa tingkat respon minimum adalah 1, tingkat respon maksimum adalah 5, dan rata-rata skor rata-rata responden untuk variabel motivasi kerja adalah 3,7313. Standar deviasi atau yang sering dikenal dengan simpangan baku adalah sebesar 1,071. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada nilai standar deviasi yang lebih besar dari dua kali rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa kumpulan data sudah baik. Jawaban responden terhadap motivasi kerja dengan nilai minimal 1 dan maksimal 5 pada semua indikator. Dengan demikian semua jawaban atas kuesioner terpenuhi dan data dapat digunakan. (lihat Tabel 1.3).

Tabel 1.3
Deskripsi Jawaban Responden Motivasi Kerja (MK)

Item	Butir Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Kategori
MK 1	Saya bekerja keras untuk meningkatkan kinerja karena mendapatkan pengakuan dari pimpinan	138	1.00	5.00	3.260	1.122	Baik
MK 2	Pekerjaan yang saya kerjakan sangat Menantang, membuat saya bersemangat menyelesaikannya	138	2.00	5.00	3.594	1.036	Baik
MK 3	Saya bekerja mencapai target agar instansi dapat meningkatkan kemajuan dimasa yang akan datang	138	2.00	5.00	3.905	1.031	Baik
MK 4	Hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja memotivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan	138	2.00	5.00	3.992	1.063	Baik
MK 5	Kebijakan organisasi yang adil dan bijak meningkatkan	138	1.00	5.00	3.869	1.151	Baik

	semangat kerja saya pada instansi ini							
MK	Saya bekerja dalam 6 suasana yang kondusif	138	2.0 0	5.0 0	3.76 8		1.027	Baik
	Rata-rata				3.731		1.071	Baik

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diterapkan pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh sudah baik, hal ini menunjukkan pegawai memiliki motivasi dalam bekerja dan sesuai indikator mengukur motivasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh. Nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja sebesar 3.731 artinya tanggapan responden terhadap konstruk motivasi kerja kategori cukup baik. Sedangkan rata-rata nilai standar deviasi sebesar 1.071 artinya sebaran data dalam sampel penelitian berdistribusi normal dan jauh dibawah nilai deviasi.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak dari stres yang berhubungan dengan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan terhadap kebiasaan kerja karyawan dan efek mediasi dari variabel motivasi yang berhubungan dengan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan memiliki dampak negatif pada jam kerja karyawan, sedangkan motivasi karyawan meningkatkan jam kerja karyawan. Motivasi yang efektif di tempat kerja dapat mengurangi dampak negatif dari stres di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Stres di tempat kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan ketika meningkatkan motivasi karyawan dan lingkungan kerja di tingkat pemerintah.

REFERENSI

- Arnold, Donald F. dan Lawrence A. Ponemon. 1991. **Internal Auditors' Perception of Whistleblowing and The Influence of Moral Reasoning: An Experiment.** *Auditing: A Journal Practice and Theory*, 10 (2), 1-12
- Arens, Alvin A., Elder, Randal J., Beasley, Mark S. (2003). *Auditing dan Jasa Assurance*. Edisi kelima belas, Jakarta: Erlangga.
- Alleyne, P., Marshall, D.W., Arthur, R. (2013). **Exploring Factors Influencing Whistle-blowing Intention among Accountants in Barbados.** *Journal of Eastern Caribbean Studies*, Vol. 38, Nos. 1 and 2, 35-62
- Atmadja, A. T., & Saputra, A. K. (2017). **Pencegahan fraud dalam pengelolaan keuangan desa.** *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 12(1), 7-16.
- Amin Widjaja Tunggal (2009). **Akuntansi Manajemen**. Jakarta: Harvindo Bpkp (2015). **Petunjuk Pelaksanaan Bimbingan & Konsultasi Pengelolaan Keuangan Desa**. Tim Deputy Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah.
- Bahri, S., Armanda, D., & Kurniawan, R. (2022). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru (Studi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara). *Media Penelitian Pendidikan: Jurnal Penelitian dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran*, 16(2), 248-256.

- Dewi dan Damayanthi (2019) **Pemoderasi Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa Dan Sistem Pengendalian Internal Pada Pencegahan *Fraud***. *EJurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol.26
- Diniastri, Wulan dan Iin Indarti. (2010) **“Pengaruh Net Profit Margin (NPM), Return On Assets (ROA) Dan Return On Equity (ROE) Terhadap Harga Saham Yang Terdaftar Dalam Indeks Emiten LQ45 Tahun 2008 – 2010”**. *Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*.
- Elias, Rafik. (2008). **“Auditing student’s professional commitment and anticipatory socialization an their relationship to whistleblowing”**. *Managerial auditing journal, Vol.3 No.3, pp 283-294*.
- Elliston, F. A. (1982, Aug). **Anonymity and whistleblowing**. *Journal of Business Ethics, I(3), 167-177*
- Elliston, F.A. dan Coulson, R. 1982. **Anonymous Whistleblowing: An Ethical Analysis**. *Business and Professional Ethics Journal, 1 (2), 39-60*
- Erlina, Sri Mulyani, 2007. **Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan. Manajemen**, Cetakan Pertama USU Press, Medan
- Fikri, Ali., Biana Adha Inapty dan Rr. Sri Pancawati Martiningsih. (2015). **Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Kompetensi Aparatur Dan Peran Audit Internal Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada SKPD-SKPD Di Pemrov. NTB)**. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII, Medan*.
- Hery. 2017. **Auditing dan Asurans**. Jakarta. Grasindo
- Hoffman, W. Michael and Robert E. (2008) **“A Bussiness Etichs Theory of Whistleblowing”**. *Journal of Bussiness and Environmental Ethics. Bentley University. Waltham MA. USA, 45-49*
- Ghozali, Imam. (2005) **Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson ,Ivancevich, Donnely, (2004), **Organisasi dan Manajemen, Perilaku Stuktur. Proses**, Erlangga
- Ikhsan, Arfan, dkk. 2014. **Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen**. Bandung: Citapustaka Media.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2017). **Arah kebijakan pengembangan kompetensi sdm aparatur**.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2008) **Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (Whistleblowing System-WBS)**.
- Kurniawan. (2012). **Pencegahan *Fraud* Dalam Pengelolaan Keuangan Desa**. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*.
- Kuntandi, Cris (2017). **SIKENCUR (Sistem Kendali Kecurangan) menata birokrasi bebas korupsi**. Penerbit: Elex Media Komputindo
- Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia,(2010), **Buku Saku: Memahami Gratifikasi**, Cetakan pertama (Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi, 2010)
- Liyanarachchi, Gregory dan Chris Newdick (2009). **“The Impact of Moral Reasoning andRetaliation on**

- Limawan, Yenni. Fransisca., & Mimba, Ni. putu., Sri Harta Mimba.(2016). **Pengaruh Komitmen organisasi, locus of control dan tekanan anggaran waktu audit pada penerimaan underreporting of time**. *E-jurnal Akuntansi Universitas Uduyana* , vol.15, No.1. 799-831
- Martani, Dwi dan Fazri Zaelani. 2011. **"Pengaruh Ukuran, Pertumbuhan dan Kompleksitas Pemerintah Daerah terhadap Kelemahan Pengendalian Intern Pemerintah Daerah Studi Kasus di Indonesia**. *Simposium Nasional Akuntansi XXIV*
- Muhammad Rian Naufal, 2018 **"skripsi Analisis Persepsi Aparatur Pemerintah Desa Terhadap Prinsip Good Governance Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Di Kabupaten Jombang** (Studi Pada Aparatur Desa di Kecamatan Jombang dan Kecamatan Bandar Kedungmulyo)
- Mulyadi. 2001. Sistem Akuntansi Edisi Tiga*. Jakarta : Salemba Empat
- Nurcholis, 2011. Pertumbuhan dan penyelenggaraan pemerintahan desa*. Jakarta : penerbit ERLANGGA
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 113 Tahun 2014 **Tentang Pengelolaan Keuangan Desa**.
- Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa. *Pusdiklatwas BPKP, (2008).*,**Etika dalam Fraud** , Jakarta: BPKP
- Pudjiastuti, Wahyuni. 2010. **Special Event**. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Prasetyo, Antonius, G dan Abdul Muis. (2015). **Pengelolaan Keuangan Pasca UU No 6 Tahun 2014 Tentang Desa: Potensi Dan Permasalahan Dan Solusi**. *Jurnal Desentralisasi*. 13 (2), 1-83.
- Pratama, Andika. (2017).**"Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Dan Peran Audit Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Moderasi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah."***Skripsi*.
- Rahimah, Murni dan Lysandra (2018) **Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Desa, Lingkungan Pengendalian Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud Yang Terjadi Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Kasus di Desa Sukamantri, Desa Sukamanah, Desa Sukaesmi dan Desa Gunungjaya Kecamatan Cisaat Kabupaten Sukabumi)**.Vol.6 Edisi 12
- Robbins, S. P. (2004). **Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi**, Aplikasi. Jakarta:PT. Indeks . Gramedia. Edisi Kesepuluh.
- Sekaran (2011) *Research Methods for Business: A Skill Building Approach Sixth Edition*. Chichester: Wiley.
- Semendawai, Abdul Haris, et.al, 2011, **Memahami Whistle Blower**, Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.
- Sugiyono. (2010) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-21 Bandung: CV Alfabeta.
- Sujono. (2017) **Mengembangkan Potensi Masyarakat di Desa & Kelurahan**. Penerbit: Deepublish.

- Suradi. 2006. **Korupsi dalam Sektor Pemerintahan dan Swasta Mengurai Pengertian Korupsi, Pendeteksian, Pencegahannya dan Etika Bisnis**, Yogyakarta: Gava Media
- Susanto, Azhar. (2008). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Gramedia.
- Simanjuntak, Piter. (2008). **Pengaruh Time Budget Pressure dan Resiko Kesalahan terhadap Penurunan Kualitas Audit**. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang
- Srividya, S and Shelly, C. Stalin. 2012. *Whistleblowing Protection – a watch dog for the organization. International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*. Vol. 1.
- Taufik, Taufeni. (2008). *Pengelolaan Keuangan Desa dalam Sistem Keuangan Negara Republik Indonesia*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Trisna Wulandari, 2017 **“Analisis Persepsi Aparatur Pemerintah Desa Terhadap Prinsip Good Governance Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Di Kabupaten Jombang (Studi Pada Aparatur Desa di Kecamatan Jombang dan Kecamatan Bandar Kedungmulyo)**
- Tuanakotta, Theodorus M. (2012). **Akuntansi Forensik Dan Audit Investigatif**. Penerbit: Salemba Empat.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 **Tentang Desa**.
- Valery G Kumaat, 2011, **Internal Audit**. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Wardana, Sujana dan Wahyuni (2017) **pengaruh pengendalian internal, whistleblowing system dan moralitas aparat terhadap pencegahan fraud pada dinas pekerjaan umum kabupaten buleleng**. e-journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha
- Wardana, 2016 **“Akuntabilitas Dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Studi pada Pemerintah Desa di Kabupaten Magelang)**
- Wibowo (2007). **“Pengaruh Penerapan Fraud Early Warning System (FEWS) terhadap Aktivitas Bisnis Perusahaan”**. *Jurnal Informasi Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik* 4, no. 2.
- Wibisono, Yusuf. (2018). **Membedah Konsep dan Aplikasi CSR (Corporate Social Responsibility)**. Jakarta: PT. Gramedia
- Widiyarta, Herawati dan Atmadja (2017) **Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, Whistleblowing Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Pemerintah Desa Di Kabupaten Buleleng)**. e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha
- Widjaja, Prof. Drs. HAW. 2005. **Otonomi Desa Merupakan Otonomi yang Asli, Bulat dan Utuh**. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wilopo. 2006. **Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia**. Simposium Nasional Akuntansi IX: Padang. 23-26 Agustus 2006

