

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung

Mardifa Wahyu Putri¹, Yulasmi², Zefriyenni³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

ARTICLE INFO



Jurnal Economic Resources

ISSN: 2620-6196

Vol. 8 Issues 1 (2025)

Article history:

Received - 12 Agustus 2025

Revised - 20 Agustus 2025

Accepted - 31 Agustus 2025

Email Correspondence:

mardivawahyuputri@gmail.com^{1*}

yulasmi@upiypk.ac.id²

zefriyenni@upiypk.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui stres Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Sijunjung. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung. Hasil penelitian yang didapatkan dimana terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan terhadap stres kerja. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap stres kerja. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan beban kerja terhadap stres kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Stres Kerja Memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Stres kerja tidak memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Keywords:

Kepemimpinan, Motivasi Kerja,

Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, sektor publik dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah, sebagai penyelenggara layanan publik, harus mampu menciptakan sistem birokrasi yang profesional, transparan, dan akuntabel. Salah satu institusi yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil), yang bertanggung jawab atas administrasi kependudukan, seperti penerbitan KTP, KK, akta kelahiran, dan dokumen penting lainnya.

Peningkatan kualitas pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) sangat bergantung pada kinerja pegawai sebagai sumber daya utama dalam organisasi. Menurut (Halik, 2021), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang setelah selesai melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Sedangkan menurut (Agustina, 2021), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Adapun menurut (Septiani, 2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diraih oleh individu atau sekelompok orang pada suatu organisasi baik secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai dengan wewenang, tugas, serta tanggung jawab sendiri-sendiri, seraya untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi yang sesuai dengan hukum serta tidak bertentangan dengan moral atau etika. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan

mampu memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan ramah kepada masyarakat. Sebaliknya, jika kinerja pegawai menurun, maka pelayanan akan menjadi lambat, tidak efisien, dan dapat menimbulkan ketidakpuasan masyarakat. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi instansi pemerintah, termasuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Sijunjung.

Kinerja Pegawai sangat penting untuk keberlangsungan suatu organisasi atau ikatan dinas dalam meningkatkan hasil yang profesional. Fenomena yang terjadi pada akhir-akhir ini di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sijunjung terdapat kendala dikarenakan bisa dilihat pada tingkat kinerja pegawai belum stabil, sehingga Kondisi ini mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung yang terlihat pada data hasil pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Program Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung 2022-2024

No.	Kegiatan Kinerja Pegawai	Target (%)	Pencapaian Pegawai Yang Terealisasi 2022 (%)	Pencapaian Pegawai Yang Terealisasi 2023 (%)	Pencapaian Pegawai Yang Terealisasi 2024 (%)
1	Perekaman	100%	82%	78%	80%
2	KTP	100%	75%	72%	74%
3	KK	100%	77%	74%	75%
4	Surat pindah	100%	70%	68%	70%

Sumber : Dinas kependudukan dan catatan sipil kab.sijunjung

Berdasarkan tabel 1 di atas menggambarkan pencapaian kinerja pegawai dalam beberapa kegiatan selama tiga tahun terakhir. Setiap kegiatan memiliki target pencapaian sebesar 100%, yang berarti seluruh kegiatan diharapkan dapat tercapai sepenuhnya. Namun, hasil pencapaian yang terealisasi menunjukkan fluktuasi setiap tahunnya.

Untuk kegiatan perekaman, pencapaian pegawai pada tahun 2022 adalah 82%, menurun sedikit pada 2023 menjadi 78%, dan meningkat lagi pada 2024 menjadi 80%. Hal ini menunjukkan adanya penurunan pencapaian di tahun 2023, namun ada sedikit perbaikan pada tahun 2024.

Pada kegiatan pembuatan KTP, pencapaian pegawai tercatat 75% pada tahun 2022, turun menjadi 72% pada tahun 2023, dan sedikit membaik di 2024 dengan pencapaian 74%. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada fluktuasi, kinerja pegawai dalam kegiatan pembuatan KTP mendekati angka yang ditargetkan.

Untuk kegiatan pembuatan KK, pencapaian pegawai tercatat 77% pada tahun 2022, kemudian menurun menjadi 74% pada tahun 2023, dan kembali sedikit meningkat menjadi 75% pada tahun 2024. Pencapaian ini menunjukkan konsistensi meskipun ada penurunan sementara.

Sedangkan pada kegiatan pembuatan surat pindah, pencapaian pada tahun 2022 adalah 70%, menurun menjadi 68% pada tahun 2023, dan tetap bertahan di 70% pada tahun 2024. Meskipun pencapaian ini tetap relatif stabil, tidak ada peningkatan signifikan dalam kinerja pegawai pada kegiatan ini.

Secara keseluruhan, meskipun pencapaian untuk setiap kegiatan tidak sepenuhnya mencapai target 100%, ada beberapa tahun di mana pencapaian cenderung stabil atau sedikit meningkat, yang menunjukkan adanya upaya pegawai untuk terus meningkatkan kinerja meskipun menghadapi tantangan.

Tabel 2. Target Dan Realisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung 2022-2024

No.	Pertanyaan	Tahun	Target	Realisasi
-----	------------	-------	--------	-----------

1.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai dengan standar yang ditetapkan pimpinan.	2022	100%	83%
		2023	100%	82%
		2024	100%	84%
2.	Pegawai berusaha melebihi target menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan pimpinan.	2022	100%	86%
		2023	100%	83%
		2024	100%	98%
3.	Pegawai berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu dengan standar yang ditetapkan pimpinan.	2022	100%	99%
		2023	100%	93%
		2024	100%	97%
4.	Pegawai mengusahakan kerja dengan maksimal atas tugas dan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan pimpinan.	2022	100%	84%
		2023	100%	83%
		2024	100%	88%
5.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian dan metode yang tepat.	2022	100%	90%
		2023	100%	76%
		2024	100%	96%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Sijunjung

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Sijunjung belum optimal. Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi. Oleh karena itu manajemen instansi wajib mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja pegawai, agar sesuai dengan harapan pegawai. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja pegawai *fluktuatif* maka tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja melalui stres kerja.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, serta memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Menurut (Agustina, 2021), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, serta proses untuk dapat memberi fasilitas untuk mencapai tujuan bersama. Adapun menurut (Susanti, 2024), Kepemimpinan merupakan upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Caranya, dengan memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah dan tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon sehingga menimbulkan perubahan yang positif, membangkitkan kekuatan dinamis penting yang dapat memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sifat pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya (Anistianingsih, 2024). Kepemimpinan yang baik juga dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi serta mendorong mereka untuk memberikan pelayanan yang optimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dapat menyebabkan kebingungan dalam pembagian tugas, kurangnya komunikasi, hingga menurunnya motivasi kerja pegawai.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dapat diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata (Waskito, 2023). Sedangkan menurut (Talkah & Daroini, 2020) motivasi seorang tergantung pada pandangannya tentang betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai apa yang diusahakan untuk dicapainya. Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, kreatif,

serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi sering kali menunjukkan kinerja yang rendah, kurang inisiatif, dan mudah mengalami kejenuhan dalam bekerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Fadilla & Assyofa, 2022). Menurut (Syiaifunnawal, 2023), Beban kerja terbagi 2, yaitu beban kerja mental dan beban kerja fisik. Oleh karena itu beban kerja yang diberikan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuannya. Menurut (Irawati et al., 2025) beban kerja adalah serangkaian tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Jika beban kerja terlalu berat dan tidak seimbang, maka dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Dalam organisasi pemerintahan, terutama di instansi yang berkaitan langsung dengan pelayanan publik seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil), pegawai sering menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Lonjakan jumlah permohonan dokumen kependudukan, keterbatasan tenaga kerja, serta tenggat waktu yang ketat dapat meningkatkan tekanan kerja. Jika beban kerja tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada kelelahan fisik dan mental pegawai, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja dan kualitas pelayanan.

Kondisi ini dapat semakin diperburuk oleh stres kerja, yang sering kali muncul sebagai akibat dari beban kerja yang tinggi, kepemimpinan yang kurang efektif, serta motivasi kerja yang rendah. Stres kerja dapat menyebabkan pegawai kehilangan konsentrasi, mengalami kelelahan berlebihan, hingga berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental. Menurut (Munawar, 2020), stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan.

Stres kerja merupakan ketidakmampuan individu untuk memenuhi persyaratan pekerjaannya, yang sering menyebabkan ketidaknyamanan dan ketidaknyamanan (Fadilla & Assyofa, 2022). Adapun menurut (H. S. Putri et al., 2023) Stres kerja adalah suatu keadaan stress yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan mempengaruhi kondisi karyawan. Orang dapat menyebabkan stress kerja karena mereka telah melewati batas-batas mereka. Pegawai yang mengalami stres cenderung kurang produktif, lebih sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, maka dalam jangka panjang dapat menyebabkan menurunnya kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Sijunjung.

METODE

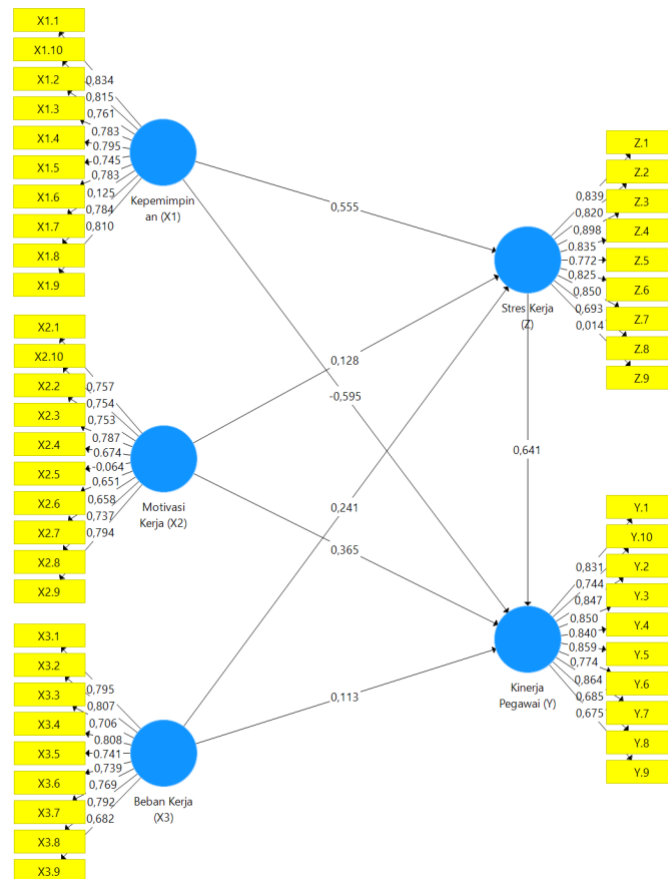
Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang menggunakan pengumpulan data numerik dan teknik analitik untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian kuantitatif umumnya dianggap sebagai metodologi ilmiah yang tidak memihak dan sistematis untuk mengumpulkan data yang dapat diukur, melakukan analisis statistik, dan menarik kesimpulan dari analisis data yang dihasilkan. Pemanfaatan metodologi penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti menguji hipotesis secara objektif, menarik generalisasi yang lebih luas tentang populasi, dan memberikan data empiris yang kuat untuk memperkuat kesimpulan mereka. Populasi didalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sijunjung berjumlah 50 orang. sampel sebanyak 50 Orang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung. Penelitian ini mencakup data yang diperoleh dari berdasarkan daftar pertanyaan (kuisioner). Teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian ini Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

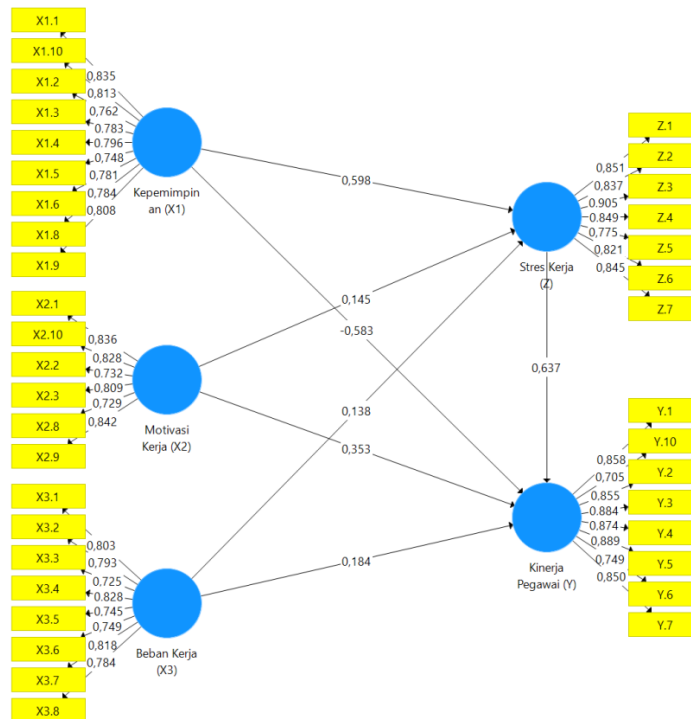


Gambar 1. *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

Pengujian Outer Model Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian *outer* model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent*.

Tabel 3. Outer Loadings Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y.1	0,858	Valid
Y.2	0,855	Valid
Y.3	0,884	Valid
Y.4	0,874	Valid
Y.5	0,889	Valid
Y.6	0,749	Valid
Y.7	0,850	Valid
Y.10	0,705	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2025

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7 dengan demikian kinerja pegawai valid.

Pengujian Outer Model Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan pengujian *outer* model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 4. Outer Loadings Kepemimpinan (X₁)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.1	0,835	Valid
X1.2	0,762	Valid
X1.3	0,783	Valid

X1.4	0,796	Valid
X1.5	0,748	Valid
X1.6	0,781	Valid
X1.8	0,784	Valid
X1.9	0,808	Valid
X1.10	0,813	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2025

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7 dengan demikian kepemimpinan valid.

Pengujian Outer Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan pengujian *outer* model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 5. Outer Loadings Motivasi Kerja (X₂)

Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
X2.1	0,836	Valid
X2.2	0,732	Valid
X2.3	0,809	Valid
X2.8	0,729	Valid
X2.9	0,842	Valid
X2.10	0,828	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2025

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7 dengan demikian motivasi kerja valid.

Pengujian Outer Model Beban Kerja (X₃)

Berdasarkan pengujian *outer* model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 6. Outer Loadings Beban Kerja (X₃)

Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
X3.1	0,803	Valid
X3.2	0,793	Valid
X3.3	0,725	Valid
X3.4	0,828	Valid
X3.5	0,745	Valid
X3.6	0,749	Valid
X3.7	0,818	Valid
X3.8	0,784	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2025

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7 dengan demikian beban kerja valid.

Pengujian Outer Model Stres Kerja (Z)

Berdasarkan pengujian *outer* model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 7. Outer Loadings Stres Kerja (Z)

Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
Z.1	0,851	Valid
Z.2	0,837	Valid
Z.3	0,905	Valid

Z.4	0,849	Valid
Z.5	0,775	Valid
Z.6	0,821	Valid
Z.7	0,845	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2025

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7 dengan demikian stres kerja valid.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 8. Report Hasil Pengujian AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,698
Kepemimpinan (X1)	0,625
Motivasi Kerja (X2)	0,636
Beban Kerja (X3)	0,611
Stres Kerja (Z)	0,708

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *average variance extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 9. Nilai Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,948
Kepemimpinan (X1)	0,937
Motivasi Kerja (X2)	0,913
Beban Kerja (X3)	0,926
Stres Kerja (Z)	0,944

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau *reliable*.

Tabel 10. Nilai Cronbach Alpha

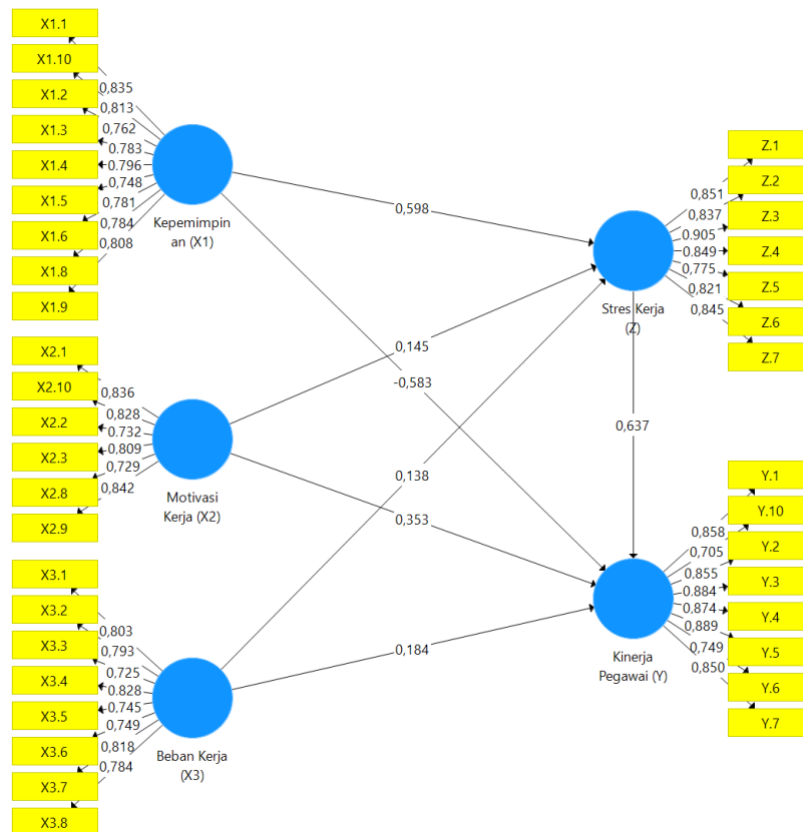
	<i>Cronbach Alpha</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,937
Kepemimpinan (X1)	0,925
Motivasi Kerja (X2)	0,885
Beban Kerja (X3)	0,909
Stres Kerja (Z)	0,931

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal.

Pengujian *Outer Model (Structural Model)*

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 3. Struktural Model Outer

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

1. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja terhadap stress kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,598 X_1 + 0,145 X_2 + 0,138 X_3$$

2. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,583 X_1 + 0,353 X_2 + 0,184 X_3 + 0,637 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 11. Evaluasi Nilai *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,489	0,443
Stres Kerja (Z)	0,533	0,503

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025

Pada tabel diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,489 atau sebesar 48,9%, maka kontribusi variabel kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 48,9% sisanya 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi.

Nilai *R-Square* variabel stress kerja sebesar 0,533 atau sebesar 53,3%, maka kontribusi variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja terhadap stress kerja sebesar 53,3% sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi.

Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model structural:

Tabel 12. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepemimpinan (X1) -> Stres Kerja (Z)	0,598	0,583	0,121	4,953	0,000
Motivasi Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z)	0,145	0,150	0,107	1,359	0,175
Beban Kerja (X3) -> Stres Kerja (Z)	0,138	0,160	0,150	0,922	0,357
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0,583	-0,595	0,169	3,445	0,001
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,353	0,377	0,122	2,891	0,004
Beban Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,184	0,180	0,110	1,674	0,095
Stres Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,637	0,642	0,147	4,316	0,000

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian.

Pengaruh Tidak langsung (*Indirect Effect*)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 13. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
--	----------------------------	------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	-----------------

Kepemimpinan (X1) -> Stres Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,381	0,379	0,131	2,917	0,004
Motivasi Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,093	0,095	0,070	1,319	0,188
Beban Kerja (X3) -> Stres Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,088	0,099	0,094	0,938	0,349

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	T-Statistik	P-Value	Ket
H₁	Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap stress kerja.	4,953	0,000	Diterima
H₂	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap stress kerja.	1,359	0,175	Ditolak
H₃	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan beban kerja terhadap stress kerja.	0,922	0,357	Ditolak
H₄	Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.	3,445	0,001	Diterima
H₅	Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.	2,891	0,004	Diterima
H₆	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai.	1,674	0,095	Ditolak
H₇	Terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai.	4,316	0,000	Diterima
H₈	Stres Kerja Memediasi Hubungan Antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.	2,917	0,004	Mediasi
H₉	Stres Kerja Memediasi Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	1,319	0,188	Tidak Mediasi
H₁₀	Stres Kerja Memediasi Hubungan Antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	0,938	0,349	Tidak Mediasi

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik sebesar $4,953 > 1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap stress kerja. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang dijalankan dalam organisasi justru diikuti oleh peningkatan stress kerja pegawai, misalnya karena tingginya tuntutan yang diberikan oleh pemimpin.

Pemimpin yang otoriter, kurang komunikatif, tidak memberikan apresiasi, atau tidak peka terhadap kebutuhan bawahannya dapat memicu meningkatnya stress kerja. Sebaliknya, pemimpin yang bersifat partisipatif, komunikatif, suportif, dan mampu memberikan arahan serta motivasi yang jelas dapat menurunkan tingkat stress dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang diterapkan secara tepat dapat berkontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Gaya kepemimpinan yang positif mampu menciptakan rasa percaya, keterbukaan, dan semangat kerja, sehingga beban psikologis yang dirasakan karyawan dapat diminimalisir.

Dengan demikian, kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mengelola stres kerja. Pemimpin yang efektif tidak hanya dituntut untuk mencapai target organisasi, tetapi juga harus mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan pegawai secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Rizki, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap stres kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik sebesar $1,359 < 1,96$ dengan p-value $0,175 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan kata lain, motivasi kerja berpengaruh positif yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap stress kerja.

Motivasi kerja yang kuat diyakini mampu menekan tingkat stres kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus pada tujuan, mampu mengelola tekanan, serta memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan individu merasa terbebani, kehilangan semangat, dan lebih rentan mengalami stres saat menghadapi tekanan pekerjaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketika motivasi intrinsik—seperti rasa tanggung jawab, kebanggaan terhadap pekerjaan, dan keinginan untuk berkembang tertanam dengan baik, maka individu memiliki daya tahan psikologis yang lebih baik dalam menghadapi stres. Faktor-faktor eksternal seperti penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, serta komunikasi yang efektif dari atasan juga berkontribusi dalam membangun motivasi tersebut.

Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting dalam menurunkan atau mencegah stres kerja. Organisasi yang mampu menciptakan sistem yang mendorong motivasi pegawai secara berkelanjutan berpotensi besar menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Rizki, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap stress kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik yang diperoleh adalah $0,922 < 1,96$ dengan p-value $0,357 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan kata lain, terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan beban kerja terhadap stress kerja.

Dalam praktiknya, beban kerja yang tidak seimbang sering kali menyebabkan kelelahan fisik, kejenuhan mental, dan penurunan motivasi kerja. Karyawan yang dihadapkan pada tekanan pekerjaan yang tinggi dalam jangka waktu yang lama cenderung mengalami gejala stres seperti mudah marah, sulit berkonsentrasi, gangguan tidur, bahkan berisiko mengalami penurunan kesehatan secara keseluruhan.

Beban kerja yang terlalu berat juga dapat mengganggu efektivitas kerja, memperburuk hubungan antar rekan kerja, serta menurunkan tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu, disertai manajemen waktu yang baik dan dukungan dari atasan, dapat meningkatkan produktivitas tanpa menimbulkan stres yang berlebihan.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan pengelolaan beban kerja secara adil dan proporsional. Evaluasi berkala terhadap volume pekerjaan, kemampuan sumber daya manusia, serta penyesuaian terhadap kondisi organisasi menjadi langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan bebas dari tekanan berlebihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Rizki, 2022) dimana terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik sebesar $3,445 > 1,96$ dengan p-value $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat memengaruhi pola kerja, semangat, serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana individu dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga sangat ditentukan oleh dukungan dan arahan dari pimpinan.

Pemimpin yang mampu menciptakan komunikasi yang terbuka, memberikan apresiasi atas hasil kerja, serta menunjukkan keteladanan dalam bersikap dan bertindak, cenderung mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter, tidak responsif, dan kurang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada kinerja individu maupun tim.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional—yang menekankan pada visi, inspirasi, dan pemberdayaan pegawai—berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja. Pemimpin yang visioner dan komunikatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian kinerja optimal.

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi yang ingin berkembang secara berkelanjutan perlu memberikan perhatian serius pada pengembangan kualitas kepemimpinan di setiap level manajemen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kawiana, 2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik sebesar $2,891 > 1,96$ dengan p-value $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Semakin tinggi motivasi pegawai, maka semakin besar dorongan mereka untuk mencapai kinerja optimal. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang sangat menentukan kualitas dan kuantitas kinerja dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat, dedikasi, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, dan bahkan mendorong terjadinya *turnover*.

Motivasi kerja dapat berasal dari dua sumber, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan, seperti rasa ingin berkembang, kepuasan atas pekerjaan, serta keinginan untuk mencapai prestasi. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor luar seperti gaji, tunjangan, insentif, promosi jabatan, maupun pengakuan dari atasan. Keduanya saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Karyawan yang termotivasi biasanya lebih fokus, memiliki inisiatif tinggi, dan mampu bekerja lebih efisien. Mereka juga lebih tangguh dalam menghadapi tekanan serta lebih terbuka terhadap pembaruan dan perubahan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, motivasi yang tinggi turut menciptakan suasana kerja yang positif. Karyawan menjadi lebih kooperatif, mendukung rekan kerja, dan ikut menjaga budaya kerja yang sehat. Hal ini tidak hanya mempercepat pencapaian target, tetapi juga membangun reputasi organisasi sebagai tempat kerja yang profesional dan berorientasi pada pertumbuhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Organisasi yang mampu membangun sistem motivasi yang efektif baik melalui kebijakan kompensasi, pengembangan karier, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung akan memiliki sumber daya manusia yang unggul, loyal, dan berdaya saing tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Arman et al., 2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh Penelitian yang dilakukan (Budiantara et al., 2022), terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik yang diperoleh sebesar $1,674 < 1,96$ dengan p-value $0,095 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain, beban kerja berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja merujuk pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan, waktu, dan sumber daya yang tersedia dapat berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi, dan menghambat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Pegawai yang merasa terbebani cenderung mengalami penurunan motivasi, meningkatnya stres kerja, serta menurunnya kualitas hasil kerja. Hal ini tentunya berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Di sisi lain, beban kerja yang sesuai dan terukur dapat mendorong pegawai untuk lebih fokus, bertanggung jawab, serta meningkatkan kapasitas dan kompetensi mereka. Beban kerja yang optimal menjadi tantangan yang sehat dan memacu peningkatan performa.

Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu melakukan evaluasi dan distribusi beban kerja secara adil dan proporsional. Penyesuaian beban kerja dengan mempertimbangkan kapasitas individu, waktu kerja, serta dukungan yang tersedia akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja pegawai secara maksimal.

Dengan kata lain, pengelolaan beban kerja yang baik menjadi salah satu kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022), terdapat pengaruh yang tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik yang diperoleh sebesar $1,674 < 1,96$ dengan p-value $0,095 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain, beban kerja berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Semakin tinggi stress kerja yang dialami, maka semakin menurun kinerja pegawai. Stres kerja merupakan salah satu tantangan utama dalam dunia kerja modern yang berdampak signifikan terhadap

kinerja pegawai. Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi ketegangan fisik dan mental yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu untuk memenuhinya. Ketika stres tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak negatif terhadap berbagai aspek kehidupan kerja, termasuk produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja.

Pegawai yang mengalami stres cenderung menunjukkan penurunan konsentrasi, kesalahan dalam bekerja, meningkatnya konflik interpersonal, hingga absensi yang tinggi. Dalam jangka panjang, stres yang tidak terkendali dapat menyebabkan kelelahan emosional (burnout), gangguan kesehatan, dan bahkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Kondisi ini tentu akan mengganggu kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sebaliknya, tingkat stres yang rendah atau dalam batas wajar dapat memberikan dorongan (eustress) bagi pegawai untuk lebih fokus, waspada, dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas. Namun demikian, keseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan pegawai harus dijaga agar stres tidak berubah menjadi beban psikologis yang menghambat kinerja.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental pegawai melalui manajemen stres yang efektif, seperti penyusunan beban kerja yang proporsional, komunikasi yang terbuka, pemberian penghargaan, serta pengembangan program kesejahteraan kerja. Dengan pengelolaan stres kerja yang baik, pegawai dapat bekerja secara lebih optimal, produktif, dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (N. P. C. S. Putri et al., 2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai.

Stres Kerja Memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik yang diperoleh sebesar $2,917 > 1,96$ dengan p-value $0,004 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain stres kerja mampu memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat memengaruhi pola kerja, semangat, serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana individu dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga sangat ditentukan oleh dukungan dan arahan dari pimpinan.

Pemimpin yang mampu menciptakan komunikasi yang terbuka, memberikan apresiasi atas hasil kerja, serta menunjukkan keteladanan dalam bersikap dan bertindak, cenderung mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter, tidak responsif, dan kurang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada kinerja individu maupun tim.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pada visi, inspirasi, dan pemberdayaan pegawai berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja. Pemimpin yang visioner dan komunikatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian kinerja optimal.

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi yang ingin berkembang secara berkelanjutan perlu memberikan perhatian serius pada pengembangan kualitas kepemimpinan di setiap level manajemen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kawiana, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Stres Kerja Tidak Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik $1,319 < 1,96$ dengan p-value $0,188 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain stres kerja tidak mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat, dedikasi, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, dan bahkan mendorong terjadinya *turnover*.

Motivasi kerja dapat berasal dari dua sumber, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan, seperti rasa ingin berkembang, kepuasan atas pekerjaan, serta keinginan untuk mencapai prestasi. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor luar seperti gaji, tunjangan, insentif, promosi jabatan, maupun pengakuan dari atasan. Keduanya saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Karyawan yang termotivasi biasanya lebih fokus, memiliki inisiatif tinggi, dan mampu bekerja lebih efisien. Mereka juga lebih tangguh dalam menghadapi tekanan serta lebih terbuka terhadap pembaruan dan perubahan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, motivasi yang tinggi turut menciptakan suasana kerja yang positif. Karyawan menjadi lebih kooperatif, mendukung rekan kerja, dan ikut menjaga budaya kerja yang sehat. Hal ini tidak hanya mempercepat pencapaian target, tetapi juga membangun reputasi organisasi sebagai tempat kerja yang profesional dan berorientasi pada pertumbuhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Organisasi yang mampu membangun sistem motivasi yang efektif baik melalui kebijakan kompensasi, pengembangan karier, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung akan memiliki sumber daya manusia yang unggul, loyal, dan berdaya saing tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Arman et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Begitu juga dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Budiantara et al., 2022), di mana terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja.

Stres Kerja Tidak Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik sebesar $0,938 < 1,96$ dengan p-value $0,349 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_{10} ditolak. Dengan kata lain stres kerja tidak mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi, dan menghambat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Pegawai yang merasa terbebani cenderung mengalami penurunan motivasi, meningkatnya stres kerja, serta menurunnya kualitas hasil kerja. Hal ini tentunya berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Di sisi lain, beban kerja yang sesuai dan terukur dapat mendorong pegawai untuk lebih fokus, bertanggung jawab, serta meningkatkan kapasitas dan kompetensi mereka. Beban kerja yang optimal menjadi tantangan yang sehat dan memacu peningkatan performa.

Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu melakukan evaluasi dan distribusi beban kerja secara adil dan proporsional. Penyesuaian beban kerja dengan mempertimbangkan kapasitas individu, waktu kerja, serta dukungan yang tersedia akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja pegawai secara maksimal.

Dengan kata lain, pengelolaan beban kerja yang baik menjadi salah satu kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022), terdapat pengaruh yang tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan terhadap stress kerja pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung.

1. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap stress kerja pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung.
2. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan beban kerja terhadap stress kerja pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung.
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung.
5. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung.
6. Terdapat pengaruh positif yang signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung.
7. Stress kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung.
8. Stress kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung.
9. Stress kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung.

Referensi :

- Agustina, S. S. (2021). *Journal of Applied*. 1, 34–44.
- Anistianingsih. (2024). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan Islam Yang Efektif*. 2(3).
- Arman, Pramono, R., & Supardi. (2022). *Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar*. XVI(02), 137–148.
- Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). *Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 49–56.
- Halik, S. A. (2021). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten jenepono*. 14(1), 46–57.
- Irawati, R., Husainah, N., Kerja, B., & Karyawan, K. (2025). *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, Volume 8 Nomor 1, 2025 | 1363. 8(2018), 1363–1373.
- Kawiana, I. G. P. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wayan*. 2(1), 220–232.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan*. 2, 104–110.
- Septiani, T. A. (2021). *No Title*. 15, 468–486.
- Susanti, I Fathonah Eka. (2024). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*. 13, 1684–1693.
- Syaifunnawal, M. (2023). *Hubungan Beban Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pada Pegawai The Relationship Between Workload and Work Effectiveness in Employees Meita Santi Budiani Program Studi Psikologi , Fakultas Ilmu Pendidikan , Universitas Negeri Surabaya Abstrak Memasuki masa yang*. 10(02), 575–583.
- Talkah, A., & Daroini, A. (2020). *No Title*. 20(April), 120–129.