

Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi

Rachmawati Mulia¹, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450
Email: rachmawatimulia317@gmail.com¹, furi.fin@bsi.ac.id², rohani.lti@bsi.ac.id³

Submit:
21-09-2026

Revisi:
27-09-2026

Terima
28-09-2026

Terbit Online:
10-05-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Kinerja pegawai merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 78 pegawai. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa, secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja memiliki arah koefisien positif tetapi tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, motivasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,8% menunjukkan bahwa model menjelaskan 50,8% variasi kinerja pegawai, sedangkan 49,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil tersebut menempatkan motivasi sebagai faktor yang lebih kuat dalam menjelaskan kinerja pegawai pada objek penelitian.

Kata Kunci: Kinerja organisasi, pelayanan publik, pegawai pemerintah, analisis kuantitatif

ABSTRACT

Abstract - Employee performance is essential to organizational goal achievement. This study analyzes the effects of work motivation and work stress on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Bekasi Regency. A quantitative approach was used by distributing questionnaires to 78 employees. The data were analyzed using SPSS version 25 through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, an F-test, and the coefficient of determination. The results show that work motivation has a positive and significant partial effect on employee performance, whereas work stress has a positive coefficient but no statistically significant partial effect. Simultaneously, work motivation and work stress significantly affect employee performance. The coefficient of determination of 50.8% indicates that the model explains 50.8% of the variation in employee performance, while factors outside the study explain the remaining 49.2%. These results identify work motivation as the stronger explanatory factor for employee performance in the study setting.

Keywords: organizational performance, public services, government employees, quantitative analysis

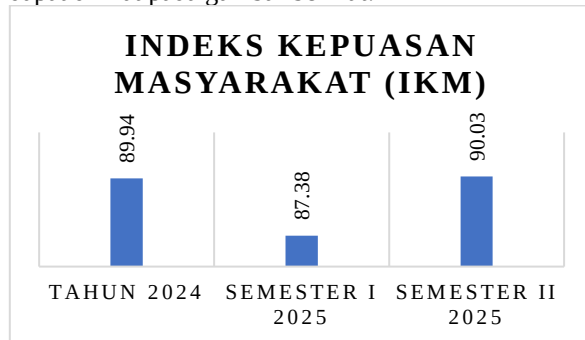
1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya instansi pemerintah yang memberikan pelayanan publik. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai dituntut bekerja secara optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas tercermin pada kinerjanya. Kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku (Budiyanto & Mochklas, 2020). Oleh karena itu, kinerja pegawai berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, faktor psikologis dibatasi pada motivasi dan stres kerja. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Tewal et al., 2017). Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung mengerahkan usaha yang lebih besar untuk mencapai target, sedangkan motivasi yang rendah dapat mengurangi semangat kerja dan hasil yang dicapai. Stres kerja merupakan tekanan akibat pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis serta memengaruhi emosi dan pola pikir pegawai (Asih et al., 2018). Dengan demikian, motivasi dan stres kerja perlu diperhatikan karena keduanya berpotensi berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan instansi pemerintah yang melayani administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Instansi ini memiliki peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti penerbitan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-el), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, akta kematian, akta pernikahan, serta dokumen kependudukan lainnya. Tingginya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan administrasi kependudukan menuntut pegawai untuk mampu memberikan pelayanan secara cepat, tepat, dan bertanggung jawab. Kondisi tersebut dapat menjadi tuntutan tersendiri bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai kinerja yang optimal.

Penilaian masyarakat terhadap pelayanan dapat diketahui melalui Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) yang menghasilkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Nilai IKM menjadi salah satu gambaran tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh instansi. Adapun nilai IKM Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi, 2026)

Gambar 1. Indeks Kepuasan Masyarakat

Berdasarkan gambar di atas, nilai IKM Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi mengalami fluktuasi, yaitu 89,94 pada Tahun 2024, menurun menjadi 87,38 pada Semester I Tahun 2025, kemudian meningkat menjadi 90,03 pada Semester II Tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat belum sepenuhnya konsisten. Selain IKM, kondisi pelayanan juga dapat dilihat melalui capaian kinerja pegawai berdasarkan target instansi dalam tiga tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi

Indikator Layanan	2023	2024	2025
Perekaman KTP-el	97,71%	100%	99,34%
Kepemilikan KIA	47,46%	62,60%	61,14%
Akta Kelahiran	93,02%	93,30%	92,94%

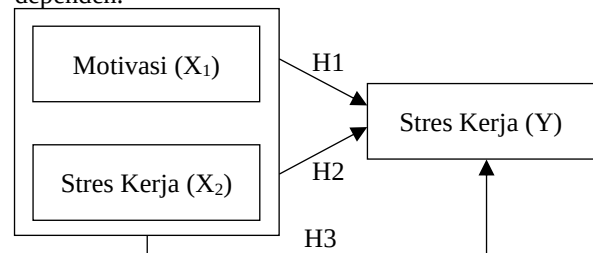
Sumber: (Data capaian kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi, 2026)

Berdasarkan Tabel 1, capaian layanan administrasi kependudukan berfluktuasi selama tiga tahun terakhir. Meskipun secara umum berada pada kategori baik, perubahan capaian menunjukkan bahwa pencapaian target pelayanan belum sepenuhnya stabil. Kondisi tersebut menegaskan pentingnya upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai agar kualitas pelayanan kepada masyarakat tetap optimal.

Penelitian terdahulu pada instansi pemerintah menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya (Sari, 2021). Studi lain juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara motivasi pegawai dan kinerja, termasuk ketika motivasi berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan penghargaan intrinsik dengan kinerja (Manzoor et al., 2021). Hasil tersebut memperkuat dugaan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Namun, hasil penelitian mengenai stres kerja belum konsisten. Yuliani et al. (2021) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bogor. Sebaliknya, Chen et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai usaha kecil dan menengah di Tiongkok dalam konteks pandemi COVID-19. Perbedaan hasil dan konteks organisasi tersebut menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja, khususnya pada instansi pelayanan publik.

Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi, baik secara parsial maupun simultan. Hubungan antarvariabel digambarkan melalui kerangka berpikir dengan motivasi dan stres kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.



Sumber: (Peneliti, 2026)

Gambar 2. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

H3: Motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji teori secara objektif melalui analisis hubungan antarvariabel. Variabel penelitian diukur menggunakan instrumen sehingga menghasilkan data angka yang selanjutnya dianalisis dengan teknik statistik (Retnawati et al., 2025). Menurut Sugiyono (2023), penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) dan stres kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y).

Definisi operasional variabel ditetapkan berdasarkan skor jawaban responden. Motivasi (X1) adalah dorongan yang mengarahkan usaha pegawai untuk mencapai target kerja dan diukur melalui 10 butir pernyataan X1.1-X1.10. Stres kerja (X2) adalah tekanan kerja yang dipersepsikan dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai serta diukur melalui 9 butir pernyataan X2.1-X2.9. Kinerja pegawai (Y) adalah hasil pelaksanaan tugas sesuai standar dan tanggung jawab kerja serta diukur melalui 8 butir pernyataan Y.1-Y.8.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pelayanan pada Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan (PIAK), Bidang Pencatatan Sipil (Capil), dan Bidang Pendaftaran Penduduk (Dafduk), yang berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling total atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2023).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Kuesioner diberikan kepada 78 responden dengan menggunakan skala Likert 1-5, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25 melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dengan kriteria pengujian yang mengacu pada Ghazali (2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung
Motivasi	X1.1	0,406
	X1.2	0,507
	X1.3	0,605
	X1.4	0,682
	X1.5	0,483

Variabel	Pernyataan	r hitung
	X1.6	0,568
	X1.7	0,673
	X1.8	0,608
	X1.9	0,611
	X1.10	0,627
Stres Kerja	X2.1	0,731
	X2.2	0,804
	X2.3	0,779
	X2.4	0,749
	X2.5	0,836
	X2.6	0,718
	X2.7	0,837
	X2.8	0,780
	X2.9	0,784
Kinerja Pegawai	Y.1	0,518
	Y.2	0,546
	Y.3	0,699
	Y.4	0,676
	Y.5	0,739
	Y.6	0,575
	Y.7	0,632
	Y.8	0,661

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Berdasarkan Tabel 2, nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan $n = 78$ adalah 0,222. Seluruh nilai r hitung lebih besar daripada 0,222, sehingga semua butir pernyataan pada variabel motivasi, stres kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	Nilai kritis	N of item	Keterangan
Motivasi (X1)	0,777	> 0,70	10	Reliabel
Stres kerja (X2)	0,917	> 0,70	9	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,785	> 0,70	8	Reliabel

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel motivasi (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,777, variabel stres kerja (X2) sebesar 0,917, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,785. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari batas reliabilitas 0,70. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,238948
Most Extreme Differences	Absolute	0,094
	Positive	0,064
	Negative	-0,094
Test Statistic		0,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,085 ^c

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,085, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual model regresi berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,393	0,001
	Motivasi	-1,813	0,074
	LN _{X2}	-1,983	0,051
a. Dependent Variable: ABS_RES2			

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,074 dan variabel stres kerja sebesar 0,051. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	0,987	1,013
	Stres Kerja	0,987	1,013

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi dan stres kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,987 dan nilai VIF sebesar 1,013. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

3.3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9,939	2,896	
	Motivasi	0,559	0,065	0,698
	Stres Kerja	0,038	0,036	0,085
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Berdasarkan Tabel 7, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,939 + 0,559X_1 + 0,038X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 9,939 menunjukkan bahwa apabila motivasi (X_1) dan stres kerja (X_2) bernilai nol, nilai prediksi kinerja pegawai (Y) adalah 9,939.
2. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,559 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi diperkirakan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,559 satuan, dengan stres kerja dianggap konstan.
3. Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,038 menunjukkan arah hubungan positif. Namun, karena nilai signifikansinya $0,298 > 0,05$, pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai tidak terbukti signifikan secara statistik.

3.4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,432	0,001
	Motivasi	8,554	0

Coefficients ^a			
	Stres Kerja	1,048	0,298
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai t hitung 8,554 > t tabel 1,992 dengan nilai signifikansi < 0,001, sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja memiliki nilai t hitung 1,048 < t tabel 1,992 dengan nilai signifikansi 0,298, sehingga stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	38,647	,000 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi			

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 38,647 > F tabel sebesar 3,12, sehingga motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,712 ^a	0,508	0,494	2,2686
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi				

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2026)

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,508 menunjukkan bahwa motivasi dan stres kerja secara bersama-sama menjelaskan 50,8% variasi kinerja pegawai. Sebanyak 49,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan daya jelas model dan tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa setiap variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial.

3.5. Pembahasan

3.5.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 8,554 > t tabel 1,992; $p < 0,001$). Temuan ini juga tercermin pada item motivasi dengan nilai rata-rata tertinggi, yaitu pernyataan tentang hubungan yang baik dengan rekan kerja (rata-rata 4,48). Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung penyelesaian tugas dan memperkuat dorongan pegawai untuk mencapai target. Hasil ini sejalan dengan Sari (2021), yang menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya, serta Manzoor et al. (2021), yang melaporkan hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai. Secara konseptual, motivasi mengarahkan usaha pegawai pada pencapaian target (Tewal et al., 2017). Oleh karena itu, penghargaan atas pencapaian, pengembangan kompetensi, dukungan pimpinan, dan kejelasan target menjadi langkah yang relevan untuk menjaga motivasi kerja.

3.5.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 1,048 < t tabel 1,992; $p = 0,298$). Item stres kerja dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan mengenai kondisi fisik yang kurang nyaman ketika beban pekerjaan menumpuk (rata-rata 3,82). Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan tekanan saat volume pekerjaan dan pelayanan meningkat, tetapi tekanan tersebut tidak terbukti mengubah kinerja secara signifikan. Koefisien regresi sebesar 0,038 hanya menunjukkan arah positif dan tidak dapat ditafsirkan bahwa peningkatan stres kerja terbukti meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan Yuliani et al. (2021), yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut berbeda dari Chen et al. (2022), yang menemukan pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja dalam konteks usaha kecil dan menengah selama pandemi COVID-19. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dan kinerja dapat dipengaruhi konteks organisasi, jenis tekanan, dan kemampuan pegawai mengelola tekanan; faktor-faktor tersebut belum diukur secara khusus dalam penelitian ini.

3.5.3. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji F menunjukkan bahwa motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung 38,647 > F tabel 3,12; $p < 0,001$). Nilai R Square sebesar 0,508 menunjukkan bahwa model menjelaskan 50,8% variasi kinerja, sedangkan 49,2% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Signifikansi simultan menunjukkan

bahwa model yang memuat kedua variabel memiliki kemampuan penjelas terhadap kinerja, tetapi tidak berarti setiap variabel signifikan secara parsial. Berdasarkan uji t, pengaruh yang didukung secara statistik berasal dari motivasi, sedangkan stres kerja belum terbukti signifikan. Dengan demikian, instansi dapat memprioritaskan penguatan motivasi sambil tetap memantau tekanan kerja sebagai bagian dari pengelolaan kesejahteraan pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling kuat dalam menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Kesimpulan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan kerja lebih kuat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
2. Stres kerja memiliki arah koefisien positif, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Penelitian ini tidak membuktikan bahwa stres kerja menjadi penyebab peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.
3. Motivasi dan stres kerja secara simultan menjelaskan 50,8% variasi kinerja pegawai. Namun, hasil simultan tersebut tidak mengubah kesimpulan parsial bahwa hanya motivasi yang terbukti signifikan.

4.2 Saran

1. Bagi Instansi
 - a. Instansi disarankan memperkuat motivasi pegawai melalui penghargaan atas pencapaian, kesempatan pengembangan kompetensi, dukungan pimpinan, serta target dan umpan balik kerja yang jelas.
 - b. Instansi disarankan memantau beban dan tekanan kerja secara berkala. Pemantauan ini berfungsi sebagai langkah pencegahan dan pemeliharaan kesejahteraan pegawai, bukan sebagai kesimpulan bahwa stres kerja telah terbukti menyebabkan rendahnya kinerja.
 - c. Pimpinan disarankan melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi hambatan pencapaian target dan menentukan dukungan yang dibutuhkan pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin, kompetensi, dan dukungan pimpinan, karena 49,2% variasi kinerja dijelaskan oleh faktor di luar model penelitian.
 - b. Penelitian berikutnya juga dapat membandingkan beberapa instansi pemerintah atau sektor swasta serta

membedakan jenis stres kerja agar pengaruh konteks organisasi terhadap kinerja dapat diuji secara lebih mendalam.

c.

REFERENSI

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang University Press.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan: Ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja (Pendekatan riset)*. CV AA Rizky.
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1006580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic rewards and employee's performance with the mediating mechanism of employee's motivation. *Frontiers in Psychology*, 12, 563070. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Retnawati, H., Rafi, I., Aljura, M. N., Apino, E., Rosyada, M. N., Tuanaya, R., Safitri, R., & Widyastuti, P. (2025). *Desain penelitian*. UNY Press.
- Sari, S. A. P. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(1), 30-40. <https://ejournal.upr.ac.id/index.php/jmsa/article/view/2914>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisasi*. CV Patra Media Grafindo.
- Yuliani, I., Firdaus, M. A., Rinda, R. T., & Avessina, M. J. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 407-415. <https://doi.org/10.32832/manager.v4i4.6032>