

MOTIVASI DALAM MEMPENGARUHI STRES KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TEBO

Alizha Tri Nugraha^{1)*}, Sry Rosita²⁾

^{1,2)}Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

*Email: trinugrahaalizha6@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja, stress kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo. Selain itu juga menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja. Dalam riset ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo. Sampel yang diambil sejumlah 60 responden yang diuji dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) PLS. Berdasarkan hasil daripada pengujian memperoleh hasil: 1). Terdapat pengaruh langsung yang positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 2) terdapat pengaruh langsung yang negative signifikan stress kerja terhadap kinerja. 3) terdapat pengaruh langsung yang negative signifikan motivasi kerja terhadap stress kerja. 4) tidak terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to analyze the direct influence of work motivation and work stress on employee performance at the Tebo Regency Education and Culture Office. Apart from that, it also analyzes the indirect influence of work motivation on employee performance through work stress. This research uses quantitative methods by processing primary data obtained through distributing questionnaires to employees at the Tebo Regency Education and Culture Office. The samples taken were 60 respondents who were tested using Structural Equation Modeling (SEM) PLS. Based on the results of testing, the following results were obtained: 1). There is a significant positive direct effect of work motivation on employee performance. 2) there is a significant negative direct effect of work stress on performance. 3) there is a significant negative direct effect of work motivation on work stress. 4) there is no direct influence of work motivation on employee performance through work stress.

Keywords: Work Motivation, Job Stress, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Organisasi dalam suatu lembaga yang efektif serta efisien memiliki berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan cara memotivasi. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan hal penting bagi pegawai agar mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk suatu lembaga.

Selain motivasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami setiap individu. Persaingan dan tuntutan yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja, selain tekanan yang ada dalam lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi

menimbulkan tekanan. Dampak yang ditimbulkan dapat merugikan dari adanya gangguan tekanan yang sering dialami individu yang sering disebut dengan stres.

Saat ini Pendidikan di Kabupaten Tebo bisa dibilang belum begitu baik, hal ini sejalan dengan data dari BPS yang menjelaskan bahwa Kabupaten Tebo memiliki peringkat rata-rata lama sekolah di urutan 10 dari 11 Kabupaten/Kota, yang artinya no 2 paling bawah di Provinsi Jambi.

Kabupaten Tebo dalam bidang pendidikan masih tertinggal dari Kabupaten/Kota lain di Provinsi Jambi. Ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Tebo untuk meningkatkan lagi kinerja mereka agar dapat mengejar ketertinggalan dari Kabupaten/Kota yang lainnya.

Berkaitan dengan kinerja pegawai di dalam organisasi, khususnya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo mengharapkan kinerja pegawainya sangat baik agar dapat merealisasikan target yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Hasil capaian kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo, pada indikator pertama APK PAUD dari tahun 2020-2022 mengalami penurunan capaian kinerja pegawai, indikator kedua APM SD dari tahun 2020-2022 capaian kinerjanya mengalami fluktuatif, pada indikator ketiga APK SD capaian kinerjanya mengalami peningkatan dari tahun 2020-2022, indikator keempat APM SMP dari tahun 2020-2022 capaian kinerjanya juga mengalami fluktuatif, dan yang terakhir indikator kelima yaitu APK SMP mengalami peningkatan capaian kinerja pada tahun 2020-2022. Adapun beberapa faktor yang menyebabkan penurunan capaian kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo ialah, (a) pemerataan sarana dan prasarana pendidikan yang masih kurang, (b) masih kurangnya prasarana pendukung untuk persiapan asisemen Nasional, dan (c) pendistribusian guru yang masih belum merata.

Motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting bahkan bisa dikatakan sebagai salah satu hal yang paling berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan pegawai yang mempunyai tingkat motivasi kerja yang bagus maka akan menghasilkan hasil kerja dan waktu kerja yang maksimal sehingga dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Absensi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo pada Tahun 2022 yang persentase tingkat ketidakhadiran berfluktuatif, dengan persentase rata-rata ketidakhadiran 0,76%. Hanya beberapa bulan saja yang tingkat persentase ketidakhadirannya di atas 1%, yaitu pada Bulan Januari dengan persentase 2,84%, Bulan September dengan persentase 1,15% dan Bulan Desember 1,88 %. Ketidakhadiran paling banyak disebabkan karena adanya pegawai yang sakit dan membutuhkan waktu penyembuhan yang cukup lama. Ketidakhadiran pegawai akan berdampak pada kualitas kinerja pegawai karena berkurangnya jumlah tenaga kerja. Pegawai sebagai ujung tombak untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan harus memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya motivasi yang tinggi, tentunya target kerja pun dapat tercapai. Pemberian motivasi kepada pegawai selain dapat meningkatkan kinerja, motivasi juga dapat menurunkan stres pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan laporan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo memperlihatkan fenomena bahwa masih adanya penempatan pegawai di masing-masing bidang yang belum sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikan dan keahlian. Hal ini dapat dilihat dalam struktur organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo. Tidak dapat dipungkiri hal seperti ini sering kali terjadi di dunia pekerjaan dengan menempatkan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Pegawai membutuhkan waktu yang lebih untuk mempelajari dan memahami bidang yang

belum dikuasai. Selain itu pegawai juga dituntut untuk dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Ketidakseuaian ini tentu menjadi beban tersendiri bagi pegawai dan dapat menimbulkan stres dalam menjalankan tugasnya.

2. METODE PENELITIAN

Analisis Kuantitatif

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur- prosedur statistik atau cara-cara lain dari kauntifikasi. Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yang dinamakan variabel (Sujarweni, 2015).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini populasinya adalah 71 orang Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo pada tahun 2023. Berdasarkan jumlah populasi yang ada yaitu 71 orang dimana seluruh populasi merupakan perwakilan dengan tingkat kesalahan 5%, maka sampel penelitian ini adalah 60 orang pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo.

Analisis Deskriptif

Uji statistik deskriptif berguna untuk memperlihatkan suatu perkiraan terkait dengan sejumlah data yang dapat ditunjukkan dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimal, minimal, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2016).

Alat Analisis Data dan Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 4 Uji PLS atau *Partial Least Square* merupakan pendekatan persamaan struktural (*Structural Equation Modelling/SEM*) berbasis varian. Pendekatan ini digunakan untuk melakukan analisis jalur yang banyak digunakan dalam studi keperilakuan, sehingga PLS menjadi teknik statistik yang digunakan dalam model yang lebih dari satu variabel dependen dan variabel independen (Muniarti et al., 2013).

PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data. Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap :

- a) Analisa Outer Model (Model Pengukuran)
- b) Analisa Inner Model (Model Struktural)
- c) Pengujian Hipotesis

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Tabel 1. Frekuensi tanggapan responden terhadap variable Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	C	TS	STS	Skor	Ket
		5	4	3	2	1		
1	Saya mendapat pujian ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik	60	116	57	0	0	233	Tinggi
2	Saya mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan berdasarkan penilaian kinerja	130	76	45	0	0	251	Tinggi

3	Saya mendapatkan bonus diluar gaji ketika melampaui target kerja	20	136	66	0	0	222	Tinggi
4	Saya diberikan piagam penghargaan ketika mampu menjadi pegawai terbaik	60	120	54	0	0	234	Tinggi
5	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang bagus	35	148	48	0	0	231	Tinggi
6	Saya memiliki ruang kerja yang nyaman	60	104	66	0	0	230	Tinggi
Rata-rata							233,5	Tinggi

Sumber: Hasil olah data primer, 2023

Rata-rata skor variable motivasi kerja adalah 233,5 (tinggi) artinya variable motivasi kerja yang dinilai oleh responden termasuk dalam kategori tinggi. Skor tertinggi dari variable motivasi kerja adalah 251 (indicator no 2) dengan kategori tinggi dengan pertanyaan “Saya mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan berdasarkan penilaian kinerja”, yang berarti motivasi kerja akan tinggi apabila mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan berdasarkan penilaian kinerja. Sedangkan skor terendah adalah 222 (indicator no 3) dengan kategori tinggi dengan pertanyaan “Saya mendapatkan bonus diluar gaji ketika melampaui target kerja”, yang berarti berdasarkan jawaban responden, mendapatkan bonus diluar gaji ketika melampaui target kerja paling lemah pengaruh nya dibandingkan indicator pertanyaan lainnya.

Deskripsi Variabel Stres Kerja

Tabel 2. Frekuensi tanggapan responden terhadap variable Stres Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	C	TS	STS	Skor	Ket
		5	4	3	2	1		
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja	0	36	60	54	4	154	Rendah
2	Saya bekerja dalam ruangan yang tidak kondusif	0	4	63	68	4	139	Rendah
3	Saya merasa tanggung jawab pekerjaan saya terlalu banyak	40	96	72	8	0	216	Tinggi
4	Saya merasa job description yang diberikan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan saya	25	72	96	10	0	203	Sedang
5	Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika pegawai melakukan kesalahan	0	8	42	84	2	136	Rendah
6	Saya mangalami masalah pribadi dengan rekan kerja saya	0	12	27	94	1	134	Rendah
7	Saya merasa aturan yang diberlakukan berlebihan	0	4	42	88	1	135	Rendah
8	Saya merasa kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan	0	16	33	80	5	134	Rendah
9	Saya merasa atasan memberikan tekanan yang tidak realistis dalam bekerja	0	4	39	84	4	131	Rendah
10	Saya merasa takut dengan gaya kepemimpinan atasan	0	8	36	90	1	135	Rendah

11	Saya tidak mendapatkan kepastian karir kedepan	0	12	57	74	1	144	Rendah
Rata-rata							151	Rendah

Sumber: Hasil olah data primer, 2023

Rata-rata skor variable stres kerja adalah 151 (rendah) artinya variable stres kerja yang dinilai oleh responden termasuk dalam kategori rendah. Skor tertinggi dari variable stres kerja adalah 216 (indicator no 3) dengan kategori tinggi dengan pertanyaan “Saya merasa tanggung jawab pekerjaan saya terlalu banyak”, yang berarti stres kerja akan tinggi apabila mendapatkan tanggung jawab pekerjaan terlalu banyak. Sedangkan skor terendah adalah 131 (indicator no 9) dengan kategori rendah dengan pertanyaan “Saya merasa atasan memberikan tekanan yang tidak realistis dalam bekerja”, yang berarti berdasarkan jawaban responden, atasan memberikan tekanan yang tidak realistis dalam bekerja paling lemah pengaruhnya terhadap stres kerja berdasarkan skor pertanyaan kuesioner.

Deskripsi Pertanyaan Kinerja

Tabel 3. Frekuensi tanggapan responden terhadap variable Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	C	TS	STS	Skor	Ket
		5	4	3	2	1		
1	Saya dapat mencapai target kerja	30	156	45	0	0	231	Tinggi
2	Saya mampu bekerja dengan maksimal	80	108	51	0	0	239	Tinggi
3	Saya menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan terget yang diberikan	40	152	42	0	0	234	Tinggi
4	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	60	128	48	0	0	236	Tinggi
5	Saya menggunakan anggaran kerja dengan tepat	45	140	48	0	0	233	Tinggi
6	Pengawasan kerja membuat saya lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan	35	144	51	0	0	230	Tinggi
7	Saya dapat kerja sama dengan tim, sehingga hasil pekerjaan yang saya peroleh akan semakin baik	65	100	66	0	0	231	Tinggi
8	Saya memiliki lingkungan kerja yang rukun dan saling menghargai	75	108	54	0	0	237	Tinggi
Rata-rata							233,8	Tinggi

Sumber: Hasil olah data primer, 2023

Rata-rata skor variable kinerja adalah 233,8 (tinggi) artinya variable kinerja yang dinilai oleh responden termasuk dalam kategori tinggi. Skor tertinggi dari variable kinerja adalah 239 (indicator no 2) pada kategori tinggi dengan pertanyaan “Saya mampu bekerja dengan maksimal”, yang berarti kinerja akan tinggi apabila mampu bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan skor terendah adalah 230 (indicator no 6) dengan kategori tinggi dengan pertanyaan “Pengawasan kerja membuat saya lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan”, yang berarti berdasarkan jawaban responden, pertanyaan pemantauan kerja membuat saya lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan paling lemah pengaruhnya terhadap kinerja berdasarkan skor pertanyaan kuesioner.

Hasil Olah Data

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan dengan 3 kriteria penilaian yaitu:

1. Composite Reliability, Cronbach Alpha dan Average Variance Extracted (AVE)

Mengukur keakuratan dan ketepatan atau reliabilitas dari suatu konsep penelitian yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas yaitu *Composite reliability*, *Cronbach Alpha* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. *Composite reliability* dari indikator yang mengukur variable. Adapun kriteria penilaian dari *Composite reliability* dan *Cronbach Alpha* dimana nilai yang diperoleh harus lebih tinggi dari 0,70 (Hair, et al 2019) maka data dapat dianggap reliabel dan *Average Variance Extracted (AVE)* harus memiliki nilai diatas 0,50. Berikut hasil dari penilaian *Composite Reliability*, *Cronbach Alpha* dan *Average Variance Extracted (AVE)* yang dapat dilihat dari table 4 berikut:

Tabel 4. Penilaian Composite Reliability, Cronbach Alpha dan Average Variance Extracted (AVE)

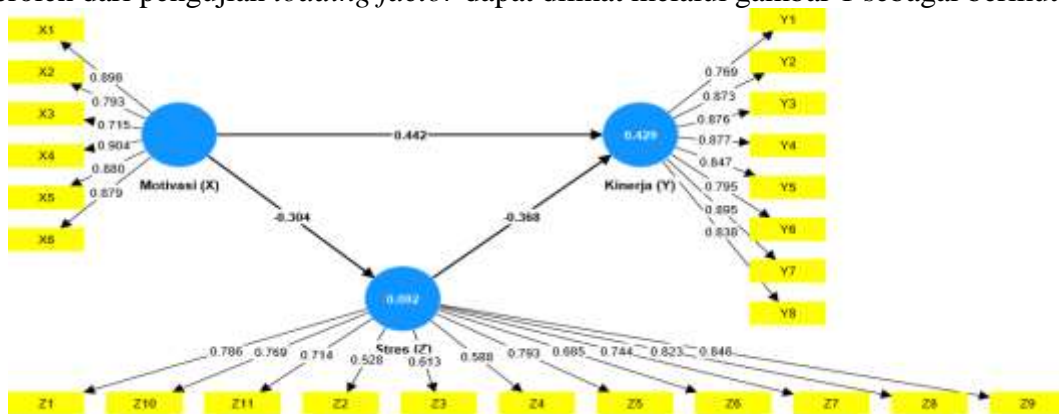
Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Kerja	942	922	718
Stres Kerja	915	906	524
Kinerja Pegawai	951	944	718

Sumber: Output SmartPLS4

Hasil pengujian Composite Reliability, Cronbach Alpha dan Average Variance Extracted (AVE) diketahui bahwa semua variable reliabel karena memenuhi kriteria dari penilaian Composite Reliability, Cronbach Alpha dan Average Variance Extracted (AVE) yaitu diatas 0,70 dan AVE diatas 0,50 yang artinya reliabel dan valid. Sehingga semua penilaian telah memenuhi estimasi dalam penilaian outer model.

2. Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen merupakan salah satu dari pengujian yang dilakukan di dalam outer model. Uji validitas konvergen digunakan untuk menilai indikator berdasarkan korelasi dari setiap skor per item yang dilakukan dengan melihat nilai *loading factor*. Indikator dengan *loading factor* yang tinggi memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya, sebaliknya jika indikator dengan nilai *loading factor* yang rendah maka memiliki kontribusi yang rendah dalam menjelaskannya, untuk memenuhi kriteria dari *loading factor* maka indikator harus memiliki nilai lebih 0,50 yang diperoleh dari pengujian *loading factor* dapat dilihat melalui gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Model Pengujian Faktor Loading

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa seluruh indicator telah memiliki nilai *loading factor* diatas 0,50. Hal ini berarti indicator yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria dari *factor loading* sehingga data tersebut akan digunakan untuk langkah berikutnya.

3. *Validitas Diskriminan*

SmartPLS 4 yang telah dijelaskan oleh (Hair et al., 2019), terdapat beberapa alternatif untuk menganalisis uji validitas diskriminan. Pertama dengan melihat nilai *cross loading*, kedua dengan membandingkan skor AVE dengan korelasi kuadrat antar variable satu dengan variable lainnya *Fornell-Lacker Criterion*, ketiga dengan mengevaluasi nilai *Heterotrait-Monotrait* (HTMT). Berdasarkan ketiga alternatif tersebut, maka akan dianalisis satu per satu dari alternatif yang ditawarkan.

a. *Cross-Loading*

Tabel 5. Nilai Cross Loading

	Kinerja (Y)	Motivasi (X)	Stres (Z)
X1	0.469	0.898	-0.310
X2	0.603	0.793	-0.275
X3	0.232	0.715	0.037
X4	0.458	0.904	-0.318
X5	0.438	0.880	-0.232
X6	0.460	0.879	-0.261
Y1	0.769	0.516	-0.477
Y2	0.873	0.448	-0.480
Y3	0.876	0.438	-0.543
Y4	0.877	0.457	-0.400
Y5	0.847	0.347	-0.329
Y6	0.795	0.359	-0.219
Y7	0.895	0.489	-0.453
Y8	0.838	0.611	-0.394
Z1	-0.377	-0.278	0.786
Z10	-0.280	-0.043	0.769
Z11	-0.335	-0.260	0.714
Z2	-0.332	-0.034	0.528
Z3	-0.351	-0.146	0.613
Z4	-0.382	-0.250	0.588
Z5	-0.380	-0.248	0.793
Z6	-0.326	-0.188	0.685
Z7	-0.329	-0.221	0.744
Z8	-0.451	-0.321	0.823
Z9	-0.382	-0.261	0.846

Sumber: Output SmartPLS 4

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai dari setiap indikator berkorelasi lebih tinggi terhadap variabel yang dituju dibandingkan dengan variabel yang lain sehingga dapat dinyatakan bahwa penelitian tersebut telah memenuhi kriteria dari nilai *cross loading*.

b. *Fornell Lacker Criterion*

Fornell Lacker Criterion digunakan untuk meyakinkan validitas diskriminan, maka AVE untuk setiap variable laten harus lebih tinggi dari pada R^2 dengan semua variable laten lainnya. Adapun hasil pengukuran statistic uji validitas diskriminan melalui prosedur *Fornell Lacker Criterion* dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4 dapat dilihat pada table 6 berikut:

Tabel 6. Fornell Lacker Criterion

	Kinerja (Y)	Motivasi (X)	Stres (Z)
Kinerja (Y)	0.847		
Motivasi (X)	0.554	0.848	
Stres (Z)	-0.502	-0.304	0.724

Sumber: Output SmartPLS 4

Berdasarkan table diatas, nilai AVE untuk semua variabel lebih besar daripada nilai kuadrat korelasi antar variable dari semua variabel, sehingga menunjukkan validitas diskriminan dan layak digunakan untuk penelitian.

c. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

HTMT merupakan metode alternatif yang direkomendasikan untuk menilai validitas diskriminan. Nilai HTMT harus kurang dari 0,90 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua variabel reflektif (Henseler, 2015). Hasil pengukuran validitas diskriminan yang dilakukan dalam penelitian ini melalui prosedur HTMT dapat dilihat dalam table 7 berikut:

Tabel 7. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Kinerja (Y)	Motivasi (X)	Stres (Z)
Kinerja (Y)			
Motivasi (X)	0.547		
Stres (Z)	0.521	0.305	

Sumber: Output SmartPLS 4

Berdasarkan table diatas diperoleh bahwa semua skor nilai tersebut kurang dari 0,9 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan valid.

Model Struktural (Inner Model)

a. Coefficient of determination (R^2)

Menurut (Hair et al, 2019) *Coefficient of determination* (R^2) ukuran proporsi varian variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel prediktornya. Nilai R^2 ditentukan dengan tingkat ukuran kekuatan prediksi model, hingga saat ini masih rumit dan tergantung disiplin ilmu tertentu. Menurut (Hair et al, 2019) nilai $R^2 = 0,75$ (kuat), $0,50$ (moderat), $0,25$ (lemah). Sedangkan menurut (Chin, 1998) R^2 dikatakan kuat $>0,67$, moderat $>0,33$ dan lemah $>0,19$. Berikut adalah hasil analisis Coefficient of determination (R^2) yang disajikan pada table 8 berikut:

Tabel 8. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
Kinerja (Y)	0,409	Moderat
Stres (Z)	0,077	Lemah

Sumber: Output SmartPLS 4

Berdasarkan table 8 variabel kinerja mempunyai nilai R^2 sebesar 0,409, ini berarti kemampuan variabel motivasi mempengaruhi variabel kinerja sebesar 40,9% sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi variabel lain selain variabel indenpenden dalam penelitian ini. Kemudian pada variabel stres kerja mempunyai nilai R^2 sebesar 0,077, ini berarti kemampuan variabel motivasi mempengaruhi variabel stres sebesar 7,7% sedangkan sisanya 92,3% dipengaruhi variabel lain selain variabel indenpenden dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 9. Dirrect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics	P values
(X) -> (Y)	0.444	0.453	0.131	3,377	0.001
(X) -> (Z)	-0.304	-0.353	0.118	2,569	0.012
(Z) -> (Y)	-0.368	-0.377	0.122	3,005	0.003

Sumber: Output SmartPLS 4

Berdasarkan evaluasi model struktural bagian koefisien jalur maka dilanjutkan dengan penjabaran hasil tersebut untuk menguji hipotesis penelitian sebagai berikut :

a. Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y).

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai T Statistik sebesar 3,377 pada taraf signifikansi P Value 0.001 lebih kecil dari 0.050 atau 5%. Hasil ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja, sehingga uji hipotesis ini hasilnya adalah diterima. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,444 yang artinya jika motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat 44,4%.

b. Stres (Z) terhadap Kinerja (Y)

Hubungan stres kerja terhadap kinerja memiliki nilai T Statistik sebesar 3.005 pada taraf signifikansi P Value 0.003 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja dan uji hipotesis ini bisa diterima. Pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja sebesar -0,368 yang artinya jika stress kerja meningkat maka kienerja akan menurun sebesar 36,8%

c. Motivasi (X) terhadap Stres (Z)

Hubungan motivasi kerja terhadap stres kerja memiliki nilai T Statistik sebesar 2,569 pada taraf signifikansi P Value 0.012 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap stress kerja, sehingga hasil uji hipotesis ini adalah diterima. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap stres kerja sebesar -0,304 yang artinya jika motivasi kerja meningkat maka stres kerja akan menurun sebesar 30,4%.

2. Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Analisis pengaruh tidak langsung untuk menilai hipotesis yang memediasi antar variabel yang dilakukan dengan penilaian *indirect effect* yang terlihat pada table 10 berikut:

Tabel 10. Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics	P values
(X) -> (Z) -> (Y)	0.112	0.133	0.069	1,619	0.108

Sumber: Output SmartPLS 4

Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui stres kerja dapat dilihat pada table diatas yang menunjukkan hasil pengujian T-Statistik sebesar 1,619 dan nilai P Values sebesar 0.108 yang lebih besar dari 0.050 yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai atau variable stres kerja memperlemah pengaruh antara variable motivasi kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi kerja yang positif signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan tinggi apabila mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan berdasarkan penilaian kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diungkapkan oleh (Bragas et al., 2020) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sama seperti penelitian sebelumnya (Hersona & Sidharta, 2017) menjelaskan motivasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan karyawan, kemudian juga riset yang dilakukan oleh (Siddiqui & Rida, 2019) mengungkapkan motivasi ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja

Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh langsung stres kerja yang negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya ketika stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja akan tinggi apabila tanggung jawab pekerjaan yang terlalu banyak. Stres merupakan pemicu penting yang berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Artinya stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara pekerjaan dengan kemampuan yang dikuasai. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang baru, pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya juga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diungkapkan oleh (Karim, 2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stress berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, berikutnya masih sama seperti peneliti sebelumnya (Paais et al., 2018) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres

Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi kerja yang negative signifikan terhadap stress kerja. Artinya ketika motivasi kerja meningkat maka stress kerja akan menurun. Motivasi dan stress memiliki keterkaitan. Keduanya sama-sama melibatkan proses psikologis seseorang. Motivasi merupakan faktor yang dapat menurunkan stress kerja. Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo merasa dengan memberikan penghargaan berupa promosi jabatan membuat pegawai bersemangat dalam bekerja dan pegawai merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Motivasi di tujukan hanya kepada manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya (Riyanto et al., 2017). Menurut (Robbins et al., 2015) motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai suatu tujuan.

Penelitian ini sejalan dengan riset terdahulu yang berkaitan dengan motivasi terhadap stress kerja menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja (Insan, 2019).

Stres Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Peran stres kerja tidak mampu memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya stres kerja tidak

mampu meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo. Literatur yang mengenai stres kerja dalam memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ini masih jarang ditemukan. Namun beberapa studi membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung oleh motivasi kerja dan stres kerja, seperti (Rahul et al., 2019) dalam penelitiannya menjelaskan motivasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian (Hotiana & Febriansyah, 2018) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan yang terakhir (Prabowo et al., 2018) dalam riset nya mengemukakan bahwa motivasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai hasil studi yang mengungkapkan bahwa pengaruh langsung motivasi kerja positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo kemudian pengaruh langsung stres kerja yang negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variable motivasi kerja termasuk pada kategori tinggi, variable stres kerja termasuk pada kategori rendah dan variable kinerja pegawai termasuk kedalam kategori tinggi.
2. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti ketika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo akan meningkat pula.
3. Terdapat pengaruh langsung stres kerja yang negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat stress pada pegawai maka dapat mempengaruhi turunnya kinerja pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo.
4. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja yang negatif signifikan terhadap stress kerja, yang berarti ketika motivasi kerja meningkat maka stress kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo akan menurun.
5. Penelitian ini juga menghasilkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Stres kerja tidak mampu memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin meningkat stress pegawai dalam bekerja maka motivasi semakin tidak berdampak terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo.

Saran

Kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo diharapkan mempertahankan hasil kerja yang maksimal dan berkualitas agar mampu meningkatkan kinerja pegawai, kemudian juga memperhatikan pengawasan kerja pada pegawai agar lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Walaupun tingkat stres kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo terhitung rendah namun ada beberapa faktor yang menyebabkan stress kerja pada pegawai yaitu tanggung jawab pekerjaan yang berlebih, diharapkan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo dapat mengurangi tanggung jawab kerja pegawai agar dapat menurunkan tingkat stres kerja pada pegawai. Diharapkan juga mampu meningkatkan bonus kerja diluar gaji agar pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo semakin termotivasi dalam menjalankan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam menguji hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya

agar bisa mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang membangun kinerja pegawai lebih terperinci selain faktor motivasi kerja dan stres kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan juga mengembangkan atau menambah jumlah sampel, menguji pada objek yang berbeda, lokasi berbeda, dan dapat juga dengan alat analisis berbeda untuk menemukan bahwa apakah memiliki hasil yang sama atau berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Bragas, N., Santoso, A., & Riyanto, S. (2020). *The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of Pt Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot*. In *International Journal of Innovative Science and Research Technology* (Vol. 5, Issue 1). www.ijisrt.com561
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When to Use and How to Report the Result of PLS-SEM*. *European Business Review*.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017a). *Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Bagian Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*.
- Insan, M. Y. (2019). *Pengaruh Konflik Kerja Keluarga dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Wulan Windy Medan*.
- Karim, K. (2022). *The Effect of Work Stress on Employee Performance*. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 24–33. <https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.68>
- Muniarti, M. P., Purnamasari, S. V, Ratnaningsih, S. D. A., Advensia, A., Sihombing, R. P., & Warastuti, Y. (2013). *Alat-Alat Pengujian Hipotesis*.
- Paais, M., Kristen, U., & Maluku, I. (2018). *Effect of Work Stress, Organization Culture and Job Satisfaction Toward Employee Performance in BANK Maluku*. In *Academy of Strategic Management Journal* (Vol. 17, Issue 5).
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarso, T. (2018). *Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*.
- Rahul, C., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). *Building Performance Service Through Transformational Leadership Analysis, Work Stress and Work Motivation (Emperical Case Study in Stationery Distributor Companies)*. 1(1). <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). *International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348. <http://www.econjournals.com>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millet, B. (2015). *OB: the essentials*. Higher Education AU.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*.