

Peran Moderasi Motivasi dalam Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi)

Irma Lestari^{1*}, Sry Rosita², Dessy Elliyana³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jambi, Indonesia.

*e-mail: irmalestari2003@gmail.com

(Received: on 28 Apr 2025; Reviewed: on 21 May 2025; Accepted on 10 Jun 2025)

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the role of motivation as a moderator in the relationship between Job Stress and Employee Performance at the Jambi Province Food Security Office. The research method used is quantitative, involving 80 respondents from the agency. Data were obtained primarily through distributing online questionnaires (Google Form) with measurements using a Likert scale. This study uses the PLS technique as data analysis and then the data is processed using Smart PLS 4.0 software. The results of this study indicate that (1) Job stress has a negative and significant impact on employee performance achievement. (2) Motivation plays a positive and significant role as a moderating variable that can strengthen the relationship between work stress and employee performance.

Keywords: work stress, employee performance, motivation.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran motivasi sebagai pemoderasi dalam hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Metode penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif, dengan melibatkan 80 responden dari instansi tersebut. Data diperoleh secara primer melalui penyebaran kuesioner online (Google Form) dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Penelitian ini menggunakan teknik PLS sebagai analisis data lalu data diolah memakai perangkat lunak Smart PLS 4.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai. (2) Motivasi berperan positif dan signifikan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat hubungan stres kerja dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi.

PENDAHULUAN

Era globalisasi membawa pengaruh luas terhadap berbagai organisasi, termasuk instansi pemerintah. Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi berfungsi sebagai institusi pemerintah yang bertugas merumuskan kebijakan regional terkait berbagai aspek pangan, meliputi ketersediaan, distribusi, cadangan, diversifikasi konsumsi, serta jaminan keamanan pangan. Stabilitas pangan sebagai prasyarat kesejahteraan masyarakat menjadikan dinas ini sebagai institusi penting dalam mendukung pembangunan nasional. Sebagai ujung tombak kebijakan pangan, kapasitas sumber daya manusia dinas ini sangat bergantung pada seberapa efektifnya, dimana kinerja pegawai sebagai faktor kunci pencapaian tujuan organisasi.

Aset organisasi/instansi adalah sumber daya manusia dimana menempati posisi sebagai yang paling dinamis sekaligus paling rentan. SDM dalam perspektif manajemen modern dipandang sebagai entitas yang terus berevolusi, di mana setiap perkembangan yang terjadi akan berdampak signifikan terhadap keberlanjutan organisasi (Saulina Batubara & Abadi, 2022). Kualitas tenaga kerja manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi, karena untuk memenangkan persaingan, organisasi perlu mengoptimalkan pemanfaatan seluruh potensi sumber daya manusia secara efektif (Lestari et al., 2020). Pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci utama, karena tenaga kerja yang berkualitas dan profesional akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian target organisasi yang akan dicapai (Valendra et al., 2020).

Setiap lembaga membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan profesional untuk meningkatkan produktivitas. Capaian kinerja pegawai sendiri memberikan kontribusi penting bagi kemajuan dan perkembangan institusi secara keseluruhan (Yustikasari & Santoso, 2023). Implementasi konsep kinerja dalam pemerintahan bermula ketika institusi publik mulai mengadopsi pendekatan baru dalam mengelola urusan negara menuju tata kelola yang baik. Keberhasilan suatu pemerintahan dapat diukur melalui kejelasan dan keterukuran visi serta misinya. Pada hakikatnya, visi dan misi tidak akan berarti apa-apa tanpa diwujudkan dalam bentuk kinerja nyata yang mendukung terciptanya *good governance* (Yasa, 2017).

Upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan melalui manajemen stres kerja yang baik. Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketegangan psikologis yang dialami individu akibat pengaruh faktor internal maupun eksternal (Fitriano et al., 2020). Fenomena ini berpotensi menurunkan performa kerja, terutama ketika beban tugas melebihi kapasitas waktu yang tersedia. Hal yang mengakibatkan stres pada individu dikenal dengan stresor. Stres kerja yang tidak terkelola akan menyebabkan tekanan psikologis, penurunan motivasi, dan frustrasi pada karyawan yang akan berdampak menghambat pencapaian kinerja secara optimal. Dalam perspektif jangka panjang, ketidakmampuan beradaptasi dengan tekanan kerja berpotensi menyebabkan gangguan kesehatan serius yang dapat membuat pegawai mengambil keputusan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan (Rahayu & Liana, 2020). Penelitian-penelitian sebelumnya, telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti pada (Soelton & Yasinta, 2018) yang menyatakan bahwa stres di tempat kerja berdampak negatif pada kinerja. Sejumlah penelitian tersebut memiliki hasil yang bertentangan dengan penelitian lain, seperti penelitian oleh (Susilo & Wahyudin, 2020) yang menyatakan adanya korelasi positif antara stres kerja dan kinerja.

Salah satu dampak yang paling jelas dari stres kerja adalah terjadi penurunan motivasi. Dalam konteks manajemen SDM, motivasi didefinisikan sebagai upaya sistematis yang dilakukan atasan untuk mendorong bawahan dalam penyelesaian tanggung jawab kerja, pencapaian target organisasi, serta pengembangan kreativitas kerja (Dyanto & Sitorus, 2022). Setiap organisasi membutuhkan motivasi sebagai pendorong pencapaian tujuan strategis. Faktor motivasi merupakan komponen vital yang membentuk perilaku kerja seseorang. Oleh karena itu, kemampuan untuk memotivasi pegawai harus didasarkan pada pemahaman mendalam tentang mekanisme pembangkit motivasi pada diri seseorang (Syaputra & Kusuma, 2022). Tingkat motivasi kerja memiliki korelasi yang positif dengan semangat kerja pegawai, dimana peningkatan

motivasi akan berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja. Faktor lain seperti stres kerja secara signifikan dapat memengaruhi motivasi kerja, yang pada akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas pegawai dalam organisasi (Ismartaya et al., 2023). Menurut (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022), motivasi mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan penelitian (Julianry et al., 2017) menunjukkan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak signifikan atau negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja dapat terjadi bahkan tanpa adanya dorongan motivasi pada pegawai.

Dari latar belakang tersebut, peneliti terdorong untuk mengeksplorasi apakah motivasi mampu memperkuat atau justru melemahkan korelasi antara stres kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini difokuskan untuk menguji hubungan stres kerja dan kinerja pegawai melalui peran moderasi melalui motivasi di kalangan pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

METODE

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memahami jenis stres yang terjadi di tempat kerja dan faktor motivasi sebagai moderasi terhadap pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Penelitian kuantitatif sebagai jenis penelitian ini. 100 orang pegawai digunakan sebagai populasi. Rumus Slovin digunakan sebagai penentuan sampel dengan menghasilkan 80 responden. Pengumpulan data dilaksanakan melalui metode survei menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarakan secara digital via Google Forms. Untuk analisis data, penelitian ini memanfaatkan pendekatan statistik deskriptif yang dikombinasikan dengan Structural Equation Modeling (SEM), khususnya melalui teknik Partial Least Square (PLS) sebagai alat analisis. Proses pengolahan data dilakukan memakai perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Stres Kerja (X) (Hasibuan, 2016)	Beban Kerja	1. Jumlah tugas yang diselesaikan
		2. Tingkat kesulitan tugas
		3. Kesesuaian kemampuan dengan tuntutan pekerjaan
	Sikap Pemimpin	4. Keadilan pimpinan
		5. Komunikasi antara pimpinan dengan pegawai
	Waktu dan Peralatan Kerja	6. Kecukupan waktu yang diberikan
		7. Peralatan kerja yang mendukung
	Konflik	8. Konflik dengan rekan kerja
		9. Kemampuan mengatasi konflik
	Balas Jasa yang terlalu rendah	10. Kesesuaian gaji berdasarkan golongan
	Masalah keluarga	11. Kesesuaian tunjangan dengan beban kerja
		12. Kemampuan memisahkan masalah pribadi dan pekerjaan
	Kinerja Pegawai (Y) (Robbins & Judge, 2017).	Kualitas
1. Ketepatan hasil pekerjaan		
2. Kesesuaian dengan standar kerja		
Kuantitas		3. Tingkat kesalahan pekerjaan
		4. Jumlah tugas yang terselesaikan
Ketepatan Waktu		5. Produktivitas dalam menjalankan pekerjaan
		6. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
Efektivitas		7. Kepatuhan terhadap batas waktu kerja
		8. Tingkat pencapaian target pekerjaan
Kemandirian		9. Mengoptimalkan penggunaan sumber daya
		10. Inisiatif
	11. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan	

Motivasi (Z) (Sedarmayanti, 2015).	Gaji (<i>salary</i>)	12. Selalu melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggungjawab
	Supervisi	1. Kesesuaian gaji dengan beban kerja
	Hubungan kerja	2. Tunjangan dan benefits
	Pengakuan atau penghargaan (<i>recognition</i>)	3. Ketepatan waktu pembayaran gaji
	Keberhasilan (<i>achievement</i>)	4. Kualitas pengawasan
		5. Dukungan supervisor
		6. Hubungan dengan rekan kerja
		7. Hubungan dengan atasan
		8. Penghargaan formal
		9. Penghargaan informal
		10. Pencapaian target kerja
		11. Kontribusi terhadap organisasi

Sumber : Data diolah, 2025

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Aspek seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja merupakan karakteristik responden yang digunakan pada penelitian. Dilihat dari hasil analisis, distribusi usia menunjukkan mayoritas responden (25%) berada pada kelompok 41-45 tahun, sementara kelompok termuda (20-30 tahun) hanya merepresentasikan 8,8% sampel. Komposisi gender menunjukkan distribusi yang seimbang antara laki-laki (51,2%) dan perempuan (48,8%). Dari segi pendidikan, sebagian besar responden (63,7%) merupakan lulusan strata 1 (S1). Karakteristik masa kerja mengungkapkan bahwa 43,8% responden memiliki pengalaman kerja 11-15 tahun.

Uji Outer Model/ Measurement Model

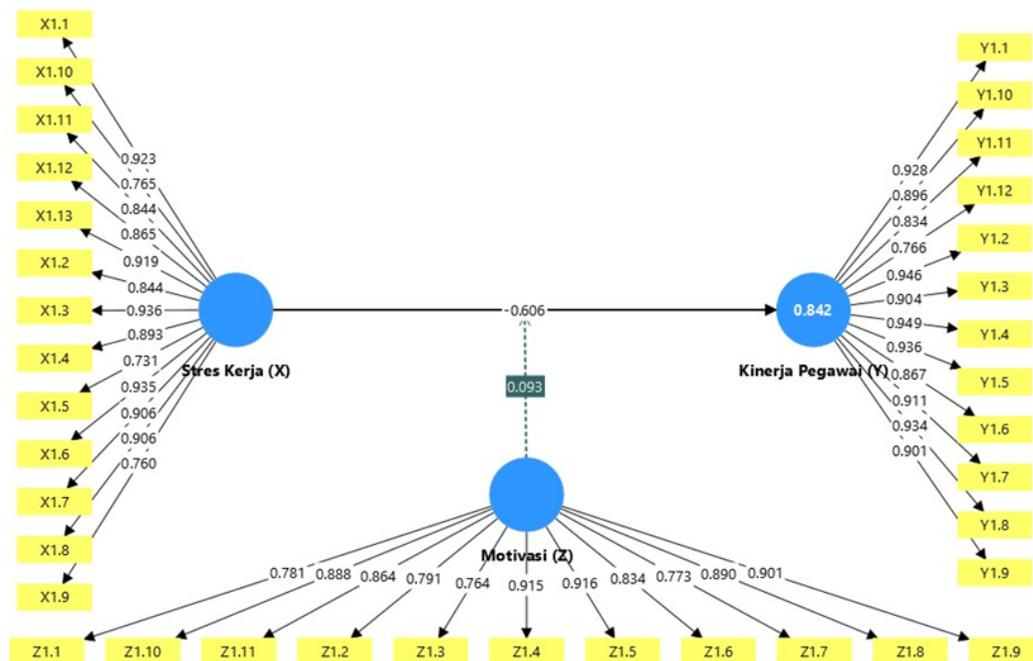
1. Convergent Validity

Hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan hasil yang valid pada tiap indikator yang mana telah di uji terhadap 80 responden. Variabel stres kerja terdiri dari indikator beban kerja, sikap pemimpin, waktu dan peralatan kerja, konflik, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah keluarga. Variabel kinerja yang terdiri dari indikator kualitas, uantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Variabel motivasi yang terdiri dari gaji, supervisi, hubungan kerja, pengakuan atau penghargaan, dan keberhasilan. Karena nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan melebihi factor loading 0,70, alat tersebut dianggap valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen dengan konstruk yang diukur memiliki hubungan yang kuat dalam hubungannya, sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas konvergen. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud secara akurat.

Sebelum menganalisis hubungan antar konstruk, dapat dilihat bahwa model pengukuran menunjukkan kualitas yang sangat baik. Nilai outer loading (angka pada panah dari setiap indikator berwarna kuning ke konstruk inti berwarna biru) mayoritas berada di atas 0,70 (misalnya, X1.1 = 0,923; Y1.1 = 0,928; Z1.1 = 0,781). Nilai yang tinggi ini menandakan bahwa setiap indikator valid dan andal dalam mengukur konstruk yang diwakilinya. Pengaruh Langsung (Main Effect): Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh langsung yang bersifat negatif dan kuat dari Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur (path coefficient) sebesar -0.606. Angka ini mengartikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Stres Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,606 unit. Dengan kata lain, stres kerja secara signifikan merusak kinerja pegawai.

Pengaruh Moderasi (Moderation Effect): Variabel Motivasi (Z) terbukti berperan sebagai moderator dalam model ini. Pengaruh moderasi ditunjukkan oleh koefisien jalur dari variabel

interaksi (Stres Kerja * Motivasi) ke Kinerja Pegawai, yang nilainya adalah +0.093. Tanda positif pada koefisien interaksi ini memiliki makna spesifik: Motivasi berperan sebagai moderator yang memperlemah (buffering effect). Artinya, kehadiran motivasi yang tinggi dapat mengurangi atau meredam dampak negatif dari stres terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi tidak akan mengalami penurunan kinerja yang separah pegawai dengan motivasi rendah ketika menghadapi tingkat stres yang sama. Berikut gambar 1 menyajikan hasil analisis model penelitian menggunakan PLS-SEM:



Gambar 1. Hasil Perhitungan Model Penelitian
 Sumber: Olahan Data Peneliti SmartPLS 4, 2025

Table 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

Indikator	Stres Kerja	Motivasi	Kinerja Pegawai	Keterangan
X1	0.923			Valid
X2	0.844			Valid
X3	0.936			Valid
X4	0.893			Valid
X5	0.731			Valid
X6	0.935			Valid
X7	0.906			Valid
X8	0.906			Valid
X9	0.760			Valid
X10	0.765			Valid
X11	0.844			Valid
X12	0.865			Valid
X13	0.919			Valid
Z1		0.781		Valid
Z2		0.791		Valid
Z3		0.764		Valid
Z4		0.915		Valid
Z5		0.916		Valid
Z6		0.834		Valid
Z7		0.773		Valid
Z8		0.890		Valid

Z9	0.901		Valid
Z10	0.888		Valid
Z11	0.864		Valid
Y1		0.928	Valid
Y2		0.946	Valid
Y3		0.904	Valid
Y4		0.949	Valid
Y5		0.936	Valid
Y6		0.867	Valid
Y7		0.911	Valid
Y8		0.934	Valid
Y9		0.901	Valid
Y10		0.896	Valid
Y11		0.834	Valid
Y12		0.766	Valid

Sumber : Olahan Data Peneliti SmartPLS 4, 2025

Penelitian ini menguji sebanyak tiga variabel yaitu stres kerja dengan 6 dimensi dan 13 indikator, kinerja pegawai terdiri dari 5 dimensi dan 12 indikator, serta motivasi yang terdiri dari 5 dimensi dan 11 indikator. Total seluruh berjumlah 36 butir item pernyataan yang mana pernyataan tersebut memenuhi kriteria validitas yang dibuktikan dengan hasil nilai loading factor >0.70. Digunakan Average Variance Extracted (AVE) pada pengujian validitas konvergen suatu konstruk, dimana dianggap valid dengan kriteria apabila mendapatkan nilai AVE >0.5. Hasil analisis SmartPLS menunjukkan seluruh variabel memenuhi kriteria seperti yang lampirkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai (Y)	0.808
Motivasi (Z)	0.721
Stres Kerja (X)	0.750

Sumber : Olahan Data Peneliti SmartPLS 4, 2025

Uji validitas konvergen mempersyaratkan nilai AVE di atas 0,5 untuk mengkonfirmasi validitas suatu konstruk. Temuan penelitian melalui SmartPLS mengungkapkan bahwa ketiga variabel yaitu stres kerja (0,750), kinerja pegawai (0,808), dan motivasi (0,721) seluruhnya memenuhi syarat tersebut, yang berarti menunjukkan kualitas validitas konvergen yang baik dalam penelitian ini.

2. Discriminant Validity

Tabel 4. Cross Loading

Indikator	Stres Kerja	Motivasi	Kinerja Pegawai	Keterangan
X1	0.923	0.878	0.718	Valid
X2	0.844	0.769	0.615	Valid
X3	0.936	0.896	0.760	Valid
X4	0.893	0.851	0.713	Valid
X5	0.731	0.700	0.557	Valid
X6	0.935	0.869	0.734	Valid
X7	0.906	0.861	0.701	Valid
X8	0.906	0.840	0.762	Valid
X9	0.760	0.712	0.545	Valid
X10	0.765	0.744	0.543	Valid
X11	0.844	0.810	0.612	Valid
X12	0.865	0.801	0.619	Valid
X13	0.919	0.885	0.753	Valid
Z1	0.714	0.781	0.664	Valid

Z2	0.723	0.791	0.620	Valid
Z3	0.693	0.764	0.612	Valid
Z4	0.876	0.915	0.853	Valid
Z5	0.889	0.916	0.822	Valid
Z6	0.782	0.834	0.703	Valid
Z7	0.749	0.773	0.564	Valid
Z8	0.862	0.890	0.797	Valid
Z9	0.856	0.901	0.831	Valid
Z10	0.840	0.888	0.862	Valid
Z11	0.812	0.864	0.852	Valid
Y1	0.646	0.766	0.928	Valid
Y2	0.729	0.837	0.946	Valid
Y3	0.664	0.768	0.904	Valid
Y4	0.743	0.836	0.949	Valid
Y5	0.700	0.819	0.936	Valid
Y6	0.615	0.763	0.867	Valid
Y7	0.745	0.824	0.911	Valid
Y8	0.725	0.819	0.934	Valid
Y9	0.788	0.859	0.901	Valid
Y10	0.588	0.728	0.896	Valid
Y11	0.728	0.786	0.834	Valid
Y12	0.654	0.759	0.766	Valid

Sumber : Olahan Data Peneliti SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan yang telah dilakukan, maka dapat dilihat bahwa seluruh indikator memenuhi persyaratan validitas. Hal ini terkonfirmasi melalui nilai cross-loading yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi lebih tinggi dengan variabel asalnya dibandingkan dengan variabel lain dalam penelitian. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator yang digunakan telah secara akurat merepresentasikan variabel yang hendak diukur, sehingga memperkuat validitas konstruk dalam penelitian ini.

3. Composite Reliability

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Kinerja Pegawai (Y)	0.986	0.981
Motivasi (Z)	0.983	0.966
Stres Kerja (X)	0.981	0.975

Sumber : Olahan Data Peneliti SmartPLS 4, 2025

Tabel hasil pengujian reliabilitas diatas memperlihatkan bahwa setiap variabel pada penelitian ini mempunyai nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability besar dari 0,7. Nilai ini menyatakan bahwa alat penelitian yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan reliabel untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Secara khusus, nilai di atas 0,7 mengindikasikan bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuesioner saling berkorelasi dengan kuat dan mampu mengukur variabel yang sama secara konsisten, yang membuktikan bahwa reliabilitas dipenuhi oleh seluruh struktur.

Uji Inner Models/Structural Model

1. R-Square

Tabel 6. R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.842	0.836

Sumber : Olahan Data Peneliti SmartPLS 4, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R-Square (R^2) sebesar 0,842, yang berarti 84,2% variasi dalam Kinerja (Y) dapat diprediksi oleh variabel independen yang termasuk dalam model penelitian ini. Angka ini termasuk dalam kategori tinggi, mengindikasikan bahwa model yang dibangun memiliki daya prediksi yang sangat kuat dalam menjelaskan bagaimana variabel dependen berubah. Dengan demikian, mayoritas faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sudah terakomodasi dalam model, sementara sisanya (15,8%) dapat berkemungkinan dipengaruhi oleh variabel yang berada diluar lingkup penelitian atau faktor acak.

2. Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
(Z) -> (Y)	1.467	1.418	0.214	6.849	0.000
(Z) x (X) -> (Y)	0.093	0.086	0.035	2.690	0.007
(X) -> (Y)	-0.606	-0.552	0.254	2.383	0.017

Sumber : Olahan Data Peneliti SmartPLS 4, 2025

Hasil Analisa :

H1: Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh koefisien jalur bernilai negatif sebesar -0,606 yang berarti memiliki pengaruh negatif. Hipotesis pertama (H1) menunjukkan hasil dengan nilai t-statistik 2,383 (signifikan pada level $p < 0,017$) yang artinya nilai tersebut melebihi batas kriteria yang ditetapkan ($t > 1,96$ dan $p < 0,05$). Temuan ini membuktikan bahwa stres kerja dapat memiliki dampak terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi secara negatif dan signifikan, maka H1 dapat diterima.

H2 : Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh koefisien jalur motivasi bernilai positif sebesar 0,093 yang berarti memiliki pengaruh positif. Hipotesis pertama (H1) menunjukkan hasil dengan nilai t-statistik 2,690 (signifikan pada level $p < 0,007$) yang berarti nilai ini melebihi batas kriteria yang ditetapkan ($t > 1,96$ dan $p < 0,05$), maka penelitian ini membuktikan motivasi secara signifikan memoderasi hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, maka H2 dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan ini mengungkapkan adanya dampak negatif yang signifikan antara tekanan pekerjaan dengan produktivitas karyawan. Pengujian hipotesis membuktikan adanya hubungan langsung antara kedua variabel tersebut, di mana peningkatan level stres kerja berbanding terbalik dengan pencapaian kinerja. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui beberapa faktor penyebab utama stres kerja yang meliputi target pekerjaan yang terlalu berat, beban dokumen administratif berlebihan, tuntutan dari pimpinan, harapan masyarakat yang tinggi. Apabila tidak ditangani secara tepat, stres yang berkelanjutan dapat memengaruhi performa kerja melalui berbagai cara, antara lain, penurunan output kerja, gangguan fokus dan konsentrasi, serta kelelahan psikis dan fisik. Analisis lebih lanjut menunjukkan pola yang konsisten pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, di mana terbukti bahwa tekanan kerja secara statistik berdampak terhadap kinerja yang dicapai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Hermawan, 2024), dan (Astuti & Budi Raharjo, 2023) yang sama-sama menemukan temuan yang membuktikan hasil negatif signifikan stres kerja dan kinerja pegawai.

Motivasi Memoderasi Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini mengungkapkan bahwa dengan adanya peran motivasi sebagai variabel moderasi memberikan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan. Dilihat dari hasil analisis path coefficients terbukti menunjukkan bahwa interaksi antara Motivasi dan Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Ini membuktikan bahwa motivasi memang berfungsi sebagai variabel moderating yang efektif dalam memperkuat kinerja dengan memperlemah dampak negatif stres pada pegawai. Penelitian ini mengungkapkan bahwa Stres terbukti secara signifikan mengurangi kinerja, namun motivasi berfungsi sebagai faktor penyeimbang yang mampu memoderasi hubungan ini. Dengan adanya motivasi yang tinggi, dampak buruk stres dapat dikurangi dan bahkan diubah menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja. Peran motivasi sebagai variabel moderasi menjadi krusial, karena motivasi yang kuat dapat memperlemah pengaruh negatif stres dan mengubahnya menjadi tantangan yang justru mendorong peningkatan kinerja. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung lebih resilien dalam menghadapi tekanan, lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah, dan merasakan kepuasan kerja yang lebih besar. Temuan ini semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terkait, seperti yang dilakukan oleh (Sugiarto & Nanda, 2020), dan (Siskayanti & Sanica, 2022), hasil penelitian mengungkapkan pengaruh negatif yang signifikan dari stres, sementara motivasi memberikan kontribusi positif yang signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data dan hasil temuan, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja di Dinas Ketahanan Pangan Provisi Jambi secara umum tergolong rendah, namun masih terdapat indikator dikategorikan sedang pada hasil Peralatan kerja yang tersedia, perlakuan yang adil oleh pimpinan, dan Tunjangan yang diberikan. Pada tiap dimensi dibuktikan bahwa pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Motivasi pada pegawai masih tergolong tinggi, namun diperlukan peningkatan motivasi yang masih dikategorikan sedang pada beberapa dimensi yaitu gaji, hubungan kerja, dan pengakuan atau penghargaan (*regognition*). Penelitian ini membuktikan dimana Stres Kerja secara negatif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Artinya, dengan semakin tingginya tingkatan stres kerja, maka berdampak menurunkan performa kerja pada pegawai. Dengan demikian, temuan dari penelitian yang dilakukan ini disimpulkan bahwa stres kerja berdampak buruk pada kinerja pegawai. Temuan pada penelitian ini juga membuktikan peran Motivasi sebagai pemoderasi yang dapat memperkuat hubungan antara stres kerja dan kinerja. Artinya, meskipun stres kerja cenderung menurunkan kinerja, dengan adanya motivasi yang tinggi dapat mengurangi dampak negatif stres kerja tersebut, bahkan dengan adanya peran motivasi dapat meningkatkan tingkat produktivitas. Dengan demikian, motivasi dapat menjadi faktor penyeimbang yang signifikan dalam hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat diterima, karena peran motivasi sebagai pemoderasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Meskipun pengaruh stres kerja negatif terhadap kinerja pegawai, tingginya motivasi yang dimiliki pegawai dapat mampu mengimbangi dampak negatif tersebut, sehingga secara keseluruhan telah terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dengan mengoptimalkan kinerja pada pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

REFERENSI

- Astuti, I., & Budi Raharjo, A. (2023). Pengaruh motivasi, beban, dan stres kerja terhadap kinerja guru. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(3), 764–772. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bravo Engineering. *Jesya*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.876>

- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Risliana, & Sari, I. Y. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. National Super. *Jurnal Warta Edisi*, 63, 81–103.
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Ismartaya, Ismartaya, Erni Yuningsih, & Mutiara Rengganis. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 64–89. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i3.2108>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Rahayu, T. P., & Liana, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar selama work from home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Penjaringan Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20–32. <https://doi.org/10.24912/je.v23i1.331>
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Sugiartha, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres kerja: Pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Syaputra, N., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 432–442. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1682>
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai melalui mediasi stres kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 38–57. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.203.38-57>
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>