



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi

Indira Salsabilla¹, Recky_Recky², Andhika Mochamad Siddiq³, Gurawan Dayona Ismail⁴

¹⁻⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia Membangun

indira.salsabilla@student.inaba.ac.id, recky@inaba.ac.id, andhika.mochamad@inaba.ac.id, gurawan.dayona@inaba.ac.id

Abstrak

Eksplorasi ini bermaksud menginvestigasi dampak dorongan profesional serta gaya manajerial terhadap capaian output staf, dengan memosisikan tekanan psikologis okupasional sebagai perantara pada entitas PT Inbisco Niagatama Semesta. Keberhasilan korporasi sangat berlandaskan pada efektivitas kerja personalia. Stimulasi internal yang kuat serta arahan atasan yang mumpuni memiliki korelasi linear dalam eskalasi produktivitas, sementara beban psikis yang melampaui batas memiliki tendensi destruktif bagi efisiensi operasional. Metodologi berbasis angka diimplementasikan melalui skema survei lapangan terhadap seratus individu di PT Inbisco Niagatama Semesta. Melalui implementasi teknik sampling jenuh, seluruh unit dalam semesta populasi dikonversi menjadi sumber data utama yang diukur mempergunakan instrumen berskala Likert pentadik. Adapun prosedur inferensi statistik dioperasikan dalam kerangka kerja Structural Equation Modeling berpendekatan Partial Least Square (SEM-PLS) dengan mengeksplorasi kapabilitas perangkat lunak SmartPLS 4. Konstruk penelitian ini mengonfigurasi motivasi serta kepemimpinan sebagai faktor eksogen, ketegangan mental sebagai penghubung, dan efektivitas kerja pegawai sebagai variabel endogen. Proyeksi temuan mengindikasikan adanya signifikansi positif antara antusiasme kerja maupun pola kepemimpinan terhadap derajat luaran karyawan, di mana stres okupasional berperan sebagai jembatan dalam hubungan tersebut. Secara akademik, kajian ini dihayatkan mampu memperkaya khazanah literatur manajemen talenta, sekaligus menjadi basis argumentatif bagi organisasi dalam merumuskan strategi penguatan produktivitas melalui optimasi insentif psikologis, kemapanan manajerial, serta mitigasi tekanan kerja yang sistematis.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, SEM PLS.

1. Latar Belakang

Guna merealisasikan aspirasi institusional di tengah eskalasi rivalitas komersial yang kian akseleratif, optimalisasi tata kelola modal insani diposisikan sebagai determinan fundamental bagi setiap entitas bisnis. Pencapaian performansi organisasi secara holistik tidaklah semata-mata diakselerasi oleh kecanggihan instrumentasi teknologis atau ketersediaan aset finansial, melainkan bertumpu secara signifikan pada kapabilitas personel dalam mengonstruksi output kerja yang berdaya guna serta memenuhi standar mutu prima (Subarnas et al., 2024). Konsekuensinya, manajemen dituntut mengonstruksi ekosistem kerja yang stimulan terhadap dorongan intrinsik, menerapkan pola direktif yang mumpuni, serta mengendalikan tekanan psikososial demi menjaga konsistensi output kerja. PT Inbisco Niagatama Semesta, yang berafiliasi dengan Mayora Group, beroperasi dalam ranah distribusi komoditas konsumen yang bersifat akseleratif (FMCG). Mengingat spesifikasi industri ini mencakup target niaga yang agresif, denyut kerja yang pesat, serta kompleksitas manajerial yang tinggi, eksistensi SDM yang kompeten menjadi prasyarat mutlak. Oleh sebab itu, efektivitas kontribusi individu bertransformasi menjadi metrik fundamental bagi keberlangsungan institusi. Sekalipun demikian, observasi terhadap rekaman data internal mengonfirmasi adanya fluktuasi pada performa staf selama rentang tahun 2025. Penurunan signifikan pada variabel produktivitas, standar kualitas, kedisiplinan jadwal, serta level kepuasan kerja muncul secara menonjol antara April hingga Juli, yang simultan dengan eskalasi rasio presensi negatif. Gejala ini mengafirmasi adanya interferensi dari faktor-faktor spesifik yang memitigasi optimalisasi pencapaian kerja karyawan.

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT Inbisco Niagatama Semesta Tahun 2025

Bulan	Produktivitas	Kualitas Kerja	Ketepatan Waktu	Absensi	Kepuasan
Januari	91%	90%	93%	3%	86%
Februari	92%	91%	94%	2%	87%

Maret	89%	88%	91%	4%	83%
April	87%	86%	89%	5%	80%
Mei	88%	87%	90%	4%	82%
Juni	86%	85%	88%	5%	79%
Juli	87%	86%	89%	4%	80%
Agustus	89%	88%	91%	3%	82%
September	90%	89%	92%	3%	83%
Oktober	88%	87%	90%	4%	81%
November	89%	88%	91%	3%	82%
Desember	91%	90%	93%	3%	86%

Sumber: Data Internal PT Inbisco Niagatama Semesta (2025).

Di samping itu, realisasi performa fungsional secara konsisten belum berhasil menyentuh ambang batas target korporasi yang dipatok sebesar 100% pada setiap periode bulanan. Deviasi paling substansial terdeteksi pada siklus Juli dengan capaian aktual yang tertahan di angka 88%, sehingga memicu timbulnya diskrepansi sebesar 12% terhadap indikator yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tabel 2. Target Kerja Karyawan PT Inbisco Niagatama Semesta Tahun 2025

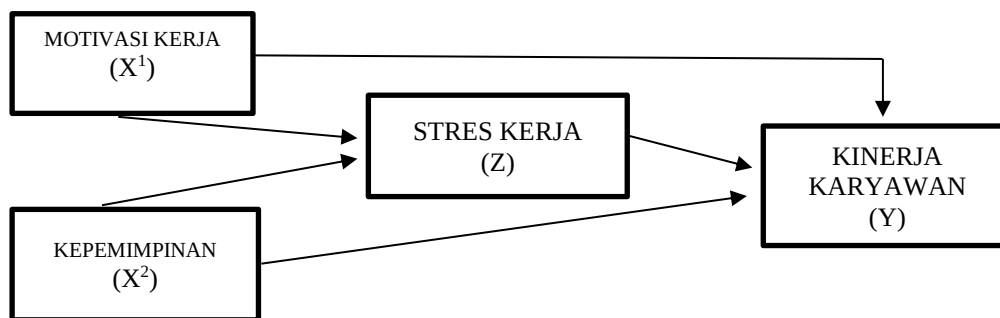
Bulan	Target	Realisasi	Selisih
Januari	100%	95%	-5%
Februari	100%	96%	-4%
Maret	100%	97%	-3%
April	100%	92%	-8%
Mei	100%	89%	-11%
Juni	100%	90%	-10%
Juli	100%	88%	-12%
Agustus	100%	90%	-10%
September	100%	92%	-8%
Oktober	100%	93%	-7%
November	100%	91%	-9%
Desember	100%	94%	-6%

Sumber: Data Internal PT Inbisco Niagatama Semesta (2025).

Investigasi pendahuluan mengindikasikan adanya defisit pada antusiasme profesional personil, khususnya yang berkorelasi dengan skema apresiasi, trajektori kenaikan jabatan, serta legitimasi atas capaian individual. Paralel dengan hal tersebut, terdapat persepsi manajerial bahwa fungsi direktif, sokongan organisasional, serta fasilitasi kreativitas belum terartikulasi secara paripurna. Intensitas tuntutan okupasional yang eksekutif turut memicu eskalasi tekanan psikofisik, yang berimplikasi pada degradasi fokus kognitif, kelelahan sistemik, serta devaluasi kualitas output profesional. Walaupun literatur terdahulu secara konsisten mengaitkan stimulasi kerja dan manajemen direktif dengan amplifikasi produktivitas serta tekanan okupasional sebagai determinan negatif namun divergensi empiris dalam berbagai temuan menuntut adanya re-evaluasi komprehensif. Terlebih lagi, diskursus ilmiah mengenai fungsi mediasi tekanan psikofisik dalam lingkup entitas distribusi barang konsumen cepat saji (FMCG) masih sangat terbatas. Mengacu pada dialektika permasalahan yang telah dipaparkan, investigasi ilmiah ini diorientasikan guna mengeksplorasi signifikansi dampak kolektif antara provokasi kompetensi serta skema tata kelola organisasi terhadap optimalisasi performansi personil, dengan memposisikan distres lingkungan kerja sebagai determinan antara dalam lingkup operasional PT Inbisco Niagatama Semesta. Output penelitian ini diorientasikan untuk memperkaya diskursus teoretis Manajemen Sumber Daya Manusia sekaligus menjadi basis formulasi kebijakan strategis bagi korporasi dalam mengoptimalkan kapabilitas fungsional karyawan. Stimulasi kerja didefinisikan sebagai katalisator psikologis, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang mengarahkan individu untuk mendedikasikan kompetensinya demi sasaran institusional. Level antusiasme yang superior akan mengeskalasi tanggung jawab serta akselerasi pencapaian target korporasi (Apandi et al., 2025). Sebaliknya, defisiensi stimulasi berisiko memicu atrisi produktivitas dan kualitas luaran. Menurut (Hasibuan, 2014), esensi motivasi terletak pada transmisi energi penggerak yang mengonstruksi gairah kerja guna memastikan kontribusi maksimal demi kepuasan profesional. Fenomena ini merupakan manifestasi dari aspirasi dan semangat tulus dalam mengemban tugas (Wulandari et al., 2025). Melalui penguatan dorongan internal, individu diproyeksikan mampu memproduksi capaian yang melampaui standar kualitatif (Romadhona et al., 2024). Efektivitas stimulasi ini juga berkelindan dengan implementasi sistem insentif dan sanksi yang presisi dalam meminimalisir deviasi operasional (Bilady et al., 2024). Lebih lanjut, lingkungan yang kondusif dan fasilitas yang komprehensif menjadi faktor akselerasi bagi aktualisasi diri. (Niken Annisa Zulkarnaen et al., 2024) menegaskan bahwa dorongan yang berakar dari inspirasi personal merupakan basis utama optimalitas performa. Dalam kerangka studi ini, dimensi motivasi dioperasionalkan melalui indikator semangat profesional, rekognisi prestasi, orientasi target, dan aksesibilitas

pengembangan karier. Kepemimpinan dipahami sebagai kompetensi dalam mengorkestrasi dan menyelaraskan kolektivitas menuju visi bersama, yang mencakup penyediaan iklim kerja sehat serta kolaborasi sinergis. (Suwoko et al., 2024) mengemukakan bahwa efektivitas figur pemimpin tecermin pada kemampuan memberikan supervisi dan amplifikasi potensi bawahan. Sementara itu, (Prayogo et al., 2024) menitikberatkan pada tipologi perilaku manajerial dalam menjalankan otoritasnya. Karakteristik kepemimpinan yang heterogen akan mendeterminasi dinamika relasi interpersonal dan arah organisasi (Mulyani et al., 2026). Variabel ini dievaluasi melalui parameter kapabilitas komunikatif, persuasi motivasional, presisi pengambilan keputusan, dan kecakapan direktif. Tekanan okupasional merepresentasikan disequilibrium antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas respons individu, yang mengintervensi dimensi emosional, perilaku, dan kognitif. Menurut (Thalibana, 2022), kondisi ini merupakan produk dari diskrepansi antara kompetensi personal dan ekspektasi tugas. Hal ini selaras dengan argumen (Mauladi et al., 2025) yang menyoroti ketidakseimbangan beban kerja sebagai pemicu utama stres. (Kalos et al., 2023) menambahkan bahwa distorsi psikofisik tersebut berdampak sistemik pada kesehatan dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, stres kerja di sini dikonseptualisasikan sebagai gangguan tekanan yang memengaruhi perilaku fungsional dan konsentrasi dalam penuntasan mandat organisasi. Hasil kerja profesional merupakan manifestasi dari dedikasi individu dalam memenuhi standar tugas yang ditetapkan, yang menjadi parameter vital dalam penilaian manajemen modal insani. (Sadat et al., 2020) mengartikan performa sebagai sintesis antara kompetensi dan upaya dalam konteks tertentu. (Taufiq et al., 2024) menegaskan bahwa produktivitas individu merupakan pilar fundamental keberhasilan institusi. Senada dengan hal tersebut, (Widodo & Yandi, 2022) memposisikan capaian kerja sebagai alat ukur kontribusi SDM terhadap ekspansi korporasi. Berdasarkan sintesis tersebut, kinerja dalam penelitian ini diukur melalui derajat keberhasilan pencapaian target, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kesimpulannya, efektivitas organisasional sangat dipengaruhi oleh sinergi antara motivasi dan pola manajerial. Namun, beban kerja yang intens berisiko menimbulkan tekanan okupasional yang dapat mendegradasi produktivitas. Stimulasi dan kepemimpinan yang integratif diprediksi mampu memitigasi dampak stres tersebut guna mengeskalasi output kerja pada PT Inbisco Niagatama Semesta.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Penulis, 2026
Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berlandaskan pada asimilasi fundamen teoretis sekaligus konfigurasi arsitektur konseptual yang telah dieksplanasikan sebelumnya, maka artikulasi proposisi dalam investigasi ini dikonstruksikan sebagaimana tertera di bawah ini.

- H1:** Stimulasi dorongan profesional dihipotesiskan memberikan impresi positif yang substansial terhadap efektivitas output kerja individu pada PT Inbisco Niagatama Semesta.
- H2:** Pola manajerial serta otoritas kepemimpinan diprediksi memiliki korelasi linear yang bermakna dalam akselerasi produktivitas personil di PT Inbisco Niagatama Semesta.
- H3:** Peningkatan level motivasi internal diidentifikasi mampu menekan prevalensi gangguan psikologis okupasional secara signifikan pada subjek di PT Inbisco Niagatama Semesta.
- H4:** Efektivitas pengarahannya strategis oleh pemimpin diasumsikan berkontribusi pada reduksi tekanan mental kerja secara nyata di lingkup PT Inbisco Niagatama Semesta.
- H5:** Gejala stres yang dialami tenaga kerja diproyeksikan menghambat capaian performansi secara masif dan berlawanan arah pada PT Inbisco Niagatama Semesta.

H6: Variabel stres okupasional berperan dalam kapasitas mediasi atas keterkaitan kausalitas antara stimulasi motivasional terhadap kapabilitas kerja pegawai di PT Inbisco Niagatama Semesta.

H7: Tekanan psikis di lingkungan kerja bertindak sebagai instrumen intermediasi yang menghubungkan dinamika kepemimpinan dengan kualitas kinerja fungsional di PT Inbisco Niagatama Semesta.

2. Metode Penelitian

Dalam rangka menguji korelasi kausalitas antara determinan dorongan psikologis serta pola kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai melalui intermediasi tekanan profesional, studi ini mengadopsi metodologi kuantitatif berorientasi eksplanatif. Landasan objektivitas lewat komputasi statistik menjadi basis utama pemilihan paradigma tersebut demi memvalidasi keterkaitan antar-konstruksi (Akram et al., 2025). Secara demografis, agregat karyawan pada PT Inbisco Niagatama Semesta yang mencapai kuantitas seratus personel ditetapkan sebagai populasi. Prosedur penentuan sampel mengimplementasikan teknik sensus atau sampling jenuh, di mana segenap elemen populasi dilibatkan secara menyeluruh sebagai subjek (Sugiyono, 2010). Adapun kriteria inklusi responden mencakup status kepegawaian aktif, durasi pengabdian minimal dua belas bulan, serta kesediaan sukarela berpartisipasi. Penggalan data primer difasilitasi oleh instrumen angket yang dikonstruksi dari derivasi indikator motivasi, kepemimpinan, stresor kerja, dan performansi individu. Skala pengukuran mengacu pada format Likert lima jenjang, bertingkat dari nilai satu untuk representasi ketidaksetujuan absolut hingga lima bagi kesepakatan mutlak (Sugiyono, 2010). Kelengkapan analisis turut didukung oleh sumber sekunder berupa arsip korporat, dokumentasi internal, serta referensi pustaka yang beririsan. Detail mengenai pemetaan operasional tersaji dalam Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Motivasi Kerja (X_1)	Semangat kerja, penghargaan kerja, dorongan mencapai target, pengembangan karier
Kepemimpinan (X_2)	Kemampuan komunikasi, pemberian motivasi, pengambilan keputusan, kemampuan mengarahkan bawahan
Stres Kerja (Z)	Gejala perilaku, gejala psikologis, gejala fisiologis, gejala kognitif
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab

Sumber: Diolah peneliti berdasarkan teori yang digunakan (2026).

Pemanfaatan instrumen komputasi SmartPLS edisi ke-4 diintegrasikan dalam studi ini untuk memfasilitasi prosedur analitis melalui teknik pemodelan persamaan struktural yang berlandaskan pada pendekatan kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) dalam pemrosesan data penelitian ini. Prosedur investigasi ini mengintegrasikan asesmen model eksternal, yang mencakup verifikasi reliabilitas via parameter Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, disamping validasi diskriminan serta konvergen yang ditinjau dari nilai Average Variance Extracted (AVE) serta koefisien pemuatan (Juliandi, 2018). Secara simultan, kualitas model internal dijustifikasi lewat kalkulasi besaran efek, koefisien jalur, serta koefisien determinasi (R^2); sementara itu, estimasi signifikansi baik terhadap dampak mediasi maupun pengaruh langsung antar-laten dieksekusi melalui mekanisme bootstrapping yang merujuk pada p-values serta t-statistics (Harahap & Pd, 2020).

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Profil Demografis Subjek Unit observasi dalam telaah ini mencakup seratus personil yang terafiliasi dengan PT Inbisco Niagatama Semesta. Distribusi berdasarkan identitas gender menunjukkan prevalensi kaum hawa sebesar 56%, mengungguli proporsi pria yang berada pada angka 44%. Menilik stratifikasi usia, mayoritas subjek terakumulasi pada rentang 20-25 tahun (67%), diikuti kohort 25-30 tahun (28%) serta fragmen minoritas 30-35 tahun (5%). Mengenai durasi pengabdian, profil tenaga kerja didominasi oleh individu dengan masa jabatan satu hingga tiga wara (70%), melampaui kelompok dengan masa kerja 4-6 tahun (30%). Secara akumulatif, 79% partisipan telah berkontribusi selama sekurang-kurangnya dua belas bulan, sementara selisihnya yakni 21% merupakan pegawai dengan durasi kerja di bawah ambang batas tersebut.

3.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Penilaian Model Eksternal (Outer Model) Guna menjamin akurasi serta konsistensi instrumen manajerial, dilakukanlah penelaahan terhadap model pengukuran. Manifestasi validitas konvergen divalidasi melalui besaran Average Variance Extracted (AVE) serta outer loading, yang diselaraskan dengan estimasi reliabilitas laten melalui metrik Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.

3.2.1 Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

Evaluasi terhadap derajat representasi setiap manifestasi dalam mengukur dimensi laten yang dituju diuji melalui parameter validitas konvergen. Merujuk pada kerangka teoritis yang diajukan oleh (Hair et al., 2025), sebuah butir instrumen diklasifikasikan memenuhi kriteria validitas konvergen apabila koefisien muatan faktor (outer loading) melampaui ambang batas 0,70, meskipun rentang 0,60 hingga 0,70 terkadang masih mendapat toleransi dalam diskursus tertentu. Berdasarkan estimasi empiris menggunakan komputasi SmartPLS, ditemukan bahwa seluruh item pengukuran pada variabel kepemimpinan, dorongan kerja, tekanan okupasional, serta efektivitas pegawai mencatatkan angka loading dalam interval 0,707 sampai 0,895. Mengingat akumulasi angka tersebut secara konsisten berada di atas limitasi minimal 0,70, maka setiap indikator dikukuhkan sebagai instrumen yang valid dan sanggup menggambarkan konstruk yang dianalisis secara presisi. Konsekuensinya, tidak ditemukan urgensi untuk melakukan reduksi atau eliminasi terhadap indikator manapun, sehingga keseluruhan butir instrumen dinyatakan memiliki kelayakan teknis untuk diikutsertakan dalam prosedur pengujian statistik tahap berikutnya.

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.2	0,710	Valid
	X1.3	0,816	Valid
	X1.4	0,792	Valid
	X1.6	0,715	Valid
	X1.7	0,861	Valid
	X1.8	0,781	Valid
	X1.9	0,826	Valid
	X1.10	0,787	Valid
Kepemimpinan	X2.2	0,860	Valid
	X2.3	0,750	Valid
	X2.4	0,820	Valid
	X2.5	0,779	Valid
	X2.6	0,852	Valid
	X2.7	0,802	Valid
	X2.8	0,785	Valid
	X2.9	0,859	Valid
	X2.10	0,707	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,818	Valid
	Y2	0,805	Valid
	Y3	0,802	Valid
	Y4	0,849	Valid
	Y5	0,853	Valid
	Y6	0,774	Valid
	Y7	0,867	Valid
	Y8	0,803	Valid
	Y9	0,769	Valid
	Y10	0,826	Valid
Stres Kerja	Z1	0,895	Valid
	Z2	0,839	Valid
	Z3	0,707	Valid
	Z4	0,861	Valid
	Z5	0,823	Valid
	Z6	0,843	Valid
	Z7	0,823	Valid
	Z8	0,823	Valid
	Z9	0,880	Valid
	Z10	0,855	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2026)

Sebagaimana terefleksi melalui visualisasi data pada Tabel 1, koefisien beban faktor bagi segenap indikator pengukuran dalam variabel laten Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, serta Stres Kerja terdeteksi terdistribusi pada interval numerik antara 0,707 hingga 0,895, yang mana angka tersebut melampaui ambang batas validitas konvergen sebesar 0,70. Temuan tersebut mengonfirmasi efektivitas tiap parameter dalam merepresentasikan dimensi laten yang diestimasi secara akurat. Mengingat tiadanya butir

pengamatan yang berada di bawah limitasi standar, maka integritas seluruh instrumen tetap terjaga dalam model struktural guna dieksplorasi pada tahapan inferensi berikutnya.

3.2.2 Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk

Urgensi dilakukannya asesmen reliabilitas konstruk bermula dari kebutuhan untuk memvalidasi ketetapan intrinsik dari beragam manifestasi yang mengonstruksi peubah laten. Secara metodologis, pengoperasian estimasi parameter ini melibatkan kalkulasi indeks Cronbach's Alpha beserta Composite Reliability, yang mana pembuktian validitas konvergennya diproyeksikan melalui besaran Average Variance Extracted (AVE). Syarat kecukupan mutu keandalan dipenuhi apabila koefisien Cronbach's Alpha dan Composite Reliability melampaui titik 0,70, yang wajib dibarengi dengan capaian AVE pada level di atas 0,50 secara simultan.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kepemimpinan	0,931	0,942	0,645
Motivasi Kerja	0,912	0,929	0,620
Stres Kerja	0,952	0,959	0,699
Kinerja Karyawan	0,945	0,953	0,668

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, mengonfirmasi bahwa setiap konstruk penelitian memproyeksikan koefisien Cronbach's Alpha dalam interval 0,912–0,952, didukung oleh nilai Composite Reliability yang bertengger pada skala 0,929–0,959, serta perolehan Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,620–0,699. Seluruh parameter numerik tersebut secara eksplisit mengungguli kriteria ambang batas (threshold) yang dipersyaratkan secara teoretis. Implikasi dari temuan ini menegaskan tingginya derajat stabilitas internal perangkat ukur serta kapabilitasnya dalam merepresentasikan varians indikator secara komprehensif, yang mengukuhkan validitas maupun reliabilitas model pengukuran tersebut secara empiris.

3.2.3 Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

Guna menjamin adanya distingsi atributif yang rigid antar variabel laten, evaluasi terhadap validitas diskriminatif menjadi esensial untuk membuktikan bahwa setiap konstruk memiliki identitas empiris yang unik. Prosedur verifikasi ini dioperasionalisasikan melalui pendekatan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Merujuk pada postulat yang dikemukakan oleh (Hair et al., 2025), justifikasi atas terpenuhinya kriteria validitas tersebut mensyaratkan perolehan koefisien HTMT yang tidak melampaui ambang batas 0,90.

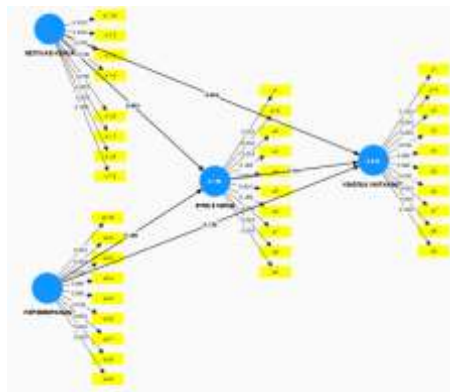
Tabel 3. Hasil Uji HTMT

Variabel	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Stres Kerja
Kepemimpinan	-			
Kinerja Karyawan	0,727	-		
Motivasi Kerja	0,873	0,835	-	
Stres Kerja	0,273	0,312	0,391	-

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2026)

Merujuk pada paparan Tabel 3, spektrum nilai koefisien Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) secara ajek terdistribusi dalam kisaran 0,273 sampai 0,873, yang menegaskan bahwa seluruh kalkulasi tersebut tidak mengonvergensi limitasi krusial 0,90. Implikasinya, pemenuhan prasyarat validitas diskriminan pada model ini telah terakomodasi secara komprehensif, sehingga memperkuat fondasi empiris bahwa dimensi Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan merupakan konstruk konseptual yang bersifat distingtif dan otonom secara teoretis. Hal ini membuktikan kemampuan masing-masing instrumen dalam mengejawantahkan dimensi laten yang dituju secara presisi tanpa adanya kontaminasi tumpang tindih antar-konstruk.

3.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)



Gambar 1. Model Struktural Hasil Analisis SmartPLS
Sumber: Output SmartPLS 4 (2026)

Gambar 1 memaparkan luaran estimasi model yang dikonstruksi melalui prosedur Bootstrapping pada platform SmartPLS. Merujuk pada data tersebut, konstruk efektivitas kerja pegawai mengantongi besaran R^2 yakni 0,629, yang mengonfirmasi bahwa variabel manajerial, dorongan internal, serta beban psikis pekerjaan sanggup memberikan eksplanasi terhadap 62,9% diversitas pada performa staf. Sementara itu, dimensi tekanan profesional menunjukkan perolehan R^2 sebesar 0,156, yang merefleksikan bahwa gabungan antara otoritas kepemimpinan dan stimulasi kerja mampu mengurai 15,6% variansi pada stres kerja. Temuan empiris mengidentifikasi bahwa stimulasi motivasi berperan krusial dalam memengaruhi capaian tugas serta level stres, namun sebaliknya, profil kepemimpinan dan tekanan kerja tidak menampilkan pengaruh yang bermakna secara statistik terhadap produktivitas kerja. Analisis pada level struktural (inner model) bertujuan menguji reliabilitas model dalam mengartikulasikan keterkaitan antarvariabel laten. Dalam kajian ini, validasi tersebut diimplementasikan lewat observasi statistik kolinearitas (Inner VIF) dan derajat determinasi (R-Square). Langkah evaluatif ini krusial untuk memitigasi bias multikolinearitas sekaligus menjamin kekuatan model dalam memproyeksikan variabel endogen.

3.3.1 Uji Multikolinearitas (Inner VIF)

Pemanfaatan instrumen Variance Inflation Factor (VIF) dalam arsitektur model struktural ditujukan sebagai prosedur diagnostik terhadap gejala multikolinearitas. Upaya verifikasi ini esensial untuk mendeteksi potensi tumpang tindih linieritas yang berlebihan di antara prediktor-prediktor eksogen selama proses estimasi terhadap variabel dependennya. Merujuk pada kriteria (Hair et al., 2025), prasyarat ketiadaan anomali multikolinearitas dalam sebuah model dianggap terpenuhi manakala skor VIF yang dihasilkan berada pada kisaran di bawah 5,00.

Tabel 4. Hasil Pengujian Inner VIF

Variabel	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Stres Kerja
Kepemimpinan	–	2,906	–	2,884
Kinerja Karyawan	–	–	–	–
Motivasi Kerja	–	3,178	–	2,884
Stres Kerja	–	1,185	–	–

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan rincian statistik yang dipaparkan dalam Tabel 4, terjustifikasi parameter Variance Inflation Factor (VIF) bagi signifikansi Kepemimpinan terhadap output profesionalitas staf pada angka 2,906, serta korelasi Kepemimpinan terhadap tekanan psikis dalam bekerja senilai 2,884. Lebih lanjut, besaran indeks bagi determinasi Motivasi Kerja atas capaian efektivitas pegawai menyentuh 3,178, sedangkan resultan dari Motivasi Kerja terhadap kondisi stres okupasional terhitung sebesar 2,884, serta Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (1,185) secara konsisten berada di bawah ambang batas kritis 5,00. Fenomena ini mengindikasikan absensi problematika multikolinearitas di dalam kerangka pemodelan yang diuji, yang sekaligus memvalidasi kelayakan seluruh instrumen variabel untuk diproses dalam tahapan investigasi statistik berikutnya.

3.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Instrumen koefisien determinasi (R-Square) diaplikasikan guna menakar derajat signifikansi prediktor dalam merekonstruksi variabilitas yang bermanifestasi pada variabel respons. Kapasitas eksplanasi model terhadap realitas variabel terikat menunjukkan hubungan yang berbanding lurus dengan eskalasi magnitudo nilai pada indeks tersebut. Merujuk pada skema yang diusulkan oleh (Hair et al., 2025), ambang batas 0,75 diklasifikasikan

sebagai dampak yang kuat, level 0,50 merefleksikan kategori moderat, sedangkan angka 0,25 menunjukkan pengaruh yang terbatas.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,629	0,617
Stres Kerja	0,156	0,139

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2026)

Representasi data pada Tabel 5 mengonfirmasi perolehan koefisien determinasi (R-Square) bagi konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,629. Magnitude tersebut merefleksikan bahwa fluktuasi pada performa pegawai dapat diartikulasikan oleh variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, serta Stres Kerja dengan proporsi 62,9%, yang secara taksonomis tergolong dalam kategori moderat. Konsekuensinya, kerangka konseptual ini memiliki kapabilitas yang memadai dalam memproyeksikan dinamika kinerja. Berbeda halnya dengan konstruk Stres Kerja yang mencatatkan nilai R-Square senilai 0,156, yang mengindikasikan bahwa daya eksplanasi model terhadap variabilitas stres kerja terbatas pada angka 15,6%, sehingga menyiratkan dominasi determinan eksternal di luar cakupan investigasi ini.

3.4 Pengujian Hipotesis

memaparkan Prosedur Verifikasi Hipotesis yang dioperasionalisasikan melalui algoritma Bootstrapping dalam ekosistem SmartPLS 4. Estimasi ini diarahkan untuk mengidentifikasi signifikansi interaksi antar-konstruk laten. Parameter pengambilan keputusan akademik bertumpu pada besaran T-statistic dan P-value, di mana proposisi penelitian dijustifikasi kebenarannya apabila memenuhi ambang batas T-statistic melampaui 1,96 serta P-value di bawah 0,05 pada tingkat signifikansi alfa 5%.

3.4.1 Pengujian Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis (Direct Effect)

Hubungan Antar Variabel	Koefisien	T-Statistic	P-Value	Keputusan
Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,204	1,311	0,190	Ditolak
Kepemimpinan → Stres Kerja	-0,137	0,878	0,380	Ditolak
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,613	4,461	0,000	Diterima
Motivasi Kerja → Stres Kerja	0,498	3,725	0,000	Diterima
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	0,015	0,264	0,791	Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2026)

Merujuk pada data yang dipaparkan dalam Tabel 6, variabel dorongan psikologis profesional (Motivasi Kerja) mengonfirmasi eksistensi dampak yang konstruktif sekaligus substansial atas efektivitas operasional staf ($\beta = 0,613$; $p < 0,001$) beserta tekanan psikis profesional ($\beta = 0,498$; $p < 0,001$). Kontras dengan hal tersebut, dimensi manajerial (Kepemimpinan) tidak memanifestasikan korelasi fungsional yang berarti terhadap kapabilitas kerja individu ataupun beban emosional okupasional. Demikian pula, ketegangan mental di lingkungan kerja terbukti tidak memiliki kaitan deterministik yang bermakna bagi capaian output pegawai. Inferensi dari observasi ini menegaskan bahwa eskalasi produktivitas dalam ruang lingkup studi ini secara dominan diakselerasi oleh intensitas gairah kerja, melampaui peran otoritas pimpinan maupun gangguan psikologis akibat beban kerja.

3.4.2 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Specific Indirect Effect)

Analisis signifikansi dampak non-direktif diimplementasikan guna memvalidasi kapabilitas fenomena Stres Kerja dalam memosisikan diri sebagai instrumen pemediasi bagi tautan antara variabel Kepemimpinan serta Motivasi Kerja terhadap derajat produktivitas personil.

Tabel 7. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Specific Indirect Effect)

Hubungan Antar Variabel	Koefisien	T-Statistic	P-Value	Keputusan
Kepemimpinan → Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0,002	0,177	0,859	Ditolak
Motivasi Kerja → Stres Kerja → Kinerja Karyawan	0,007	0,256	0,798	Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2026)

Mengacu pada pemaparan Tabel 7, ditemukan fakta empiris bahwa koefisien T-statistik pada seluruh lintasan tidak langsung berada di bawah standar 1,96 disertai perolehan P-value yang melewati angka 0,05, sehingga status

hipotesis ditolak karena ketidaksignifikanan secara statistik. Oleh karena itu, entitas Stres Kerja dinyatakan gagal memanifestasikan dirinya sebagai variabel antara (mediator) dalam mengintervensi dampak Kepemimpinan ataupun Motivasi Kerja terhadap capaian kinerja personel. Temuan ini memvalidasi bahwa efikasi Motivasi Kerja bertransformasi secara deterministik pada performa tanpa adanya interferensi Stres Kerja, di mana gaya manajerial pun tidak menunjukkan adanya eskalasi dampak yang bersifat non-linear atau tidak langsung melalui variabel antara tersebut.

3.5 Pembahasan

Melalui analisis inferensial yang dilakukan, teridentifikasi bahwa variabel Motivasi Kerja memegang peranan krusial sebagai determinan utama dalam fluktuasi Kinerja Karyawan pada PT Inbisco Niagatama Semesta. Eskalasi dalam dorongan internal pegawai yang mencakup orientasi terhadap capaian prestasi, internalisasi tanggung jawab, serta ambisi terhadap target operasional berkorelasi linear dengan penguatan kualitas output profesional mereka. Konklusi ini mengonfirmasi proposisi Wiandita & Recky (2024) yang menggarisbawahi pengaruh positif serta substansial dari stimulus kerja terhadap produktivitas, di mana aksentuasi pada aspek motivasi berimplikasi langsung pada efektivitas fungsional organisasi. Analisis data turut memvalidasi adanya dampak positif Motivasi Kerja terhadap manifestasi Stres Kerja; fenomena ini mengisyaratkan bahwa intensitas keterikatan psikologis individu dalam menuntaskan penugasan justru memperbesar persepsi tekanan profesional. Berbeda dengan temuan pada variabel pertama, Kepemimpinan terbukti tidak memiliki signifikansi statistik terhadap Kinerja Karyawan maupun level Stres Kerja di lingkungan tersebut. Premis ini selaras dengan dokumentasi ilmiah Iqbal et al. (2025), yang memaparkan bahwa corak kepemimpinan bukanlah variabel penentu tunggal dalam eksekusi tugas pegawai. Keberhasilan dalam ranah profesional lebih banyak dipengaruhi oleh konvergensi antara kompetensi individu, kondisi lingkungan kerja, serta disposisi motivasi dibandingkan sekadar gaya manajerial. Kekuatan sistem operasional standar dan akumulasi pengalaman empiris staf memungkinkan performa tetap optimal tanpa dependensi mutlak terhadap arahan atasan. Lebih lanjut, Stres Kerja terdeteksi tidak memiliki pengaruh yang bermakna secara statistik terhadap Kinerja Karyawan, menyiratkan bahwa beban psikologis yang dialami tidak cukup masif untuk mendistorsi produktivitas (Fauziek & Yanuar, 2021). Fungsi mediasi Stres Kerja pun tertolak dalam hubungan kausalitas antara Kepemimpinan maupun Motivasi Kerja terhadap efektivitas kerja; hal ini mempertegas bahwa transmisi pengaruh Motivasi Kerja bersifat langsung, sementara Kepemimpinan tidak memiliki daya ungkit baik secara parsial maupun melalui perantara stres. Sintesis akhir penelitian ini mengukuhkan dominansi Motivasi Kerja sebagai katalisator primer dalam peningkatan performa kolektif, sekaligus menempatkan faktor Kepemimpinan dan Stres Kerja sebagai elemen non-determinan bagi variabilitas kinerja di PT Inbisco Niagatama Semesta.

4. Kesimpulan

Disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tingginya motivasi dari dalam diri karyawan serta gaya kepemimpinan yang suportif tidak hanya secara langsung mendorong produktivitas, tetapi juga terbukti efektif dalam menurunkan tingkat stres kerja. Penurunan stres inilah yang bertindak sebagai variabel mediasi (perantara), di mana kondisi mental karyawan yang lebih stabil dan tidak tertekan akan membuat mereka mampu bekerja lebih fokus, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

Referensi

1. Akram, F. N., Recky, R., Ismail, G. D., Muttaqin, R., Setiyani, A., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Industri Makanan Dengan Digitalisasi Sebagai Variabel Mediasi. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(2), 323–331.
2. Apandi, N. A., Recky, R., Siddiq, A. M., Nazaruddin, N., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh pelatihan keterampilan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja produksi di industri boneka Obralanstore. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 80–89.
3. Bilady, R., Recky, Ismail, G. D., & Nazarudin. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Baraka Sarana Tama. *Jurnal Economica Media Komunikasi Isei Riau*, XII(2), 194–203.
4. Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
5. Hair, J. F., Babin, B. J., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Becker, J.-M. (2025). *Covariance-based structural equation modeling (CB-SEM): a SmartPLS 4 software tutorial*: JF Hair et al. Springer.
6. Harahap, L. K., & Pd, M. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan SMARTPLS (partial least square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1(1), 1–11.
7. Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Sari.(2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3).

8. Iqbal, M., Jaya, R. C., & Recky, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Iv Bandung. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 223–231.
9. Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Dengan SmartPLS. *Modul Pelatihan*, 1(4), 1–6.
10. Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1359–1367.
11. Mauladi, A., Alqomi, N., Muttaqin, R., & Sudaryo, Y. (2025). *BANDUNG PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA DAN WORK- LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KARYAWAN STUDI PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) REGIONAL OFFICE BANDUNG*. XIII(2), 381–390.
12. Mulyani, S., Recky, R., Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING EIGER ADVENTURE. *Jurnal Daya Saing*, 12(1), 23–30.
13. Niken Annisa Zulkamaen, Gurawan Dayona Ismail, Wijaya, F., Dadan Abdul Aziz Mubarak, & Erna Herlinawati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Tehnik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 733–741. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2083>
14. Prayogo, E. M., Siddiq, A. M., & Wijaya, F. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 171–185. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1650>
15. Romadhona, F., Recky, R., & Ali, M. M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Pt. Caprifarmindo Laboratories Veterinary Vaccine Plant. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 300–307.
16. Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, 9(1), 23–29.
17. Subarnas, A. N. F., Recky, R., & Aziz, D. A. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pt. Akur Pratama (Yogya Riau Junction). *Jurnal Economica: Media Komunikasi Isei Riau*, 12(2), 216–225.
18. Sugiyono. (2010). Metode Penelitian. *Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
19. Suwoko, S. juniarti, Diporini, V. A., & Rahmani, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ezra Science Bulletin*, 2(2), 95–104. <https://doi.org/10.58526/ezrasciencebulletin.v2i2.193>
20. Taufiq, M., Recky, R., & Sari, Y. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Kabupaten Bandung. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 226–235.
21. Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1–9.
22. Wiandita, M. M., & Recky, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Cikalong. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 427–433.
23. Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
24. Wulandari, R., Recky, R., Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Minimarket Indomaret Bandung. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 95–104.