Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 27277- 27290
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa

Taufik Hidayat[1], Sitti Marhumi[2], Firman Syah[3]
[1-3]Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar
[1]taufikhidayat8626@gmail.com , [2]sitti.marhumi@unismuh.ac.id , [3]firman.syah@unismuh.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tuntutan pelayanan administrasi kependudukan, meningkatnya volume permohonan layanan, serta adanya keterlambatan penyelesaian dokumen dan keluhan masyarakat mengenai kepastian waktu pelayanan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan sumber data pendukung yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25 untuk menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,060 dan signifikansi 0,003 < 0,05 serta koefisien regresi sebesar 0,385. Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 1,974 dan signifikansi 0,053 > 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,173 menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja mampu menjelaskan 17,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan 82,7% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya pengelolaan stres kerja secara tepat serta perhatian terhadap faktor lain yang dapat mendukung peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik.*

1. Latar Belakang

Pelayanan publik merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas penyelenggaraan pemerintahan. Keberhasilan pelayanan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai sebagai pelaksana utama pelayanan kepada masyarakat. Tuntutan terhadap aparatur pemerintah semakin tinggi seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, tepat, transparan, dan akuntabel. Dalam kondisi tersebut, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting karena tekanan pekerjaan dan tuntutan penyelesaian tugas dapat memengaruhi kondisi psikologis maupun kinerja pegawai.

Salah satu permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah stres kerja dan beban kerja. Stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan, target, serta tekanan lingkungan tidak seimbang dengan kemampuan pegawai. Sementara itu, beban kerja berkaitan dengan volume pekerjaan, kompleksitas tugas, tanggung jawab, serta keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi berpotensi meningkatkan tekanan, kelelahan, dan stres apabila tidak diimbangi dengan kapasitas sumber daya manusia dan pengelolaan pekerjaan yang memadai.

Permasalahan tersebut relevan dengan kondisi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Berdasarkan data yang tercantum dalam penelitian, jumlah permohonan pelayanan mencapai sekitar 350–500 layanan per hari dan meningkat dibandingkan tahun sebelumnya, sementara jumlah pegawai tetap tidak mengalami perubahan yang signifikan. Kondisi tersebut disertai adanya keterlambatan penyelesaian dokumen, antrean pelayanan, serta keluhan masyarakat mengenai kepastian waktu pelayanan. Fenomena ini menunjukkan adanya tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi sehingga berpotensi memengaruhi stres kerja dan kinerja pegawai.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai, tetapi hasil penelitian masih menunjukkan perbedaan. Penelitian terdahulu menemukan bahwa beban kerja dapat menurunkan motivasi dan kinerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, sebagian penelitian dilakukan pada sektor swasta atau belum secara khusus mengkaji konteks pelayanan administrasi kependudukan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya

research gap, terutama terkait keterbatasan penelitian yang menganalisis stres kerja dan beban kerja secara simultan pada organisasi publik dengan karakteristik pelayanan langsung kepada masyarakat.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, kajian mengenai stres kerja dan beban kerja menjadi penting untuk dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam mengelola tekanan dan pembagian pekerjaan secara lebih efektif. Hasil penelitian diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat.

2. Kajian Teoritas

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi karena berkaitan dengan bagaimana organisasi mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting karena pegawai tidak hanya dituntut mencapai target kerja, tetapi juga memberikan pelayanan yang efektif dan responsif kepada masyarakat. Oleh karena itu, kondisi psikologis, kapasitas kerja, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas perlu diperhatikan sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja.

Dalam penelitian ini, manajemen sumber daya manusia menjadi landasan untuk memahami keterkaitan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Tekanan pekerjaan dan tingginya tuntutan pelayanan dapat memengaruhi kondisi pegawai yang pada akhirnya berhubungan dengan pencapaian kinerja.

b. Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketika individu menghadapi tekanan atau tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi kondisi psikologis dalam melaksanakan tugas. Dalam lingkungan pelayanan publik, stres dapat muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, interaksi intensif dengan masyarakat, serta tanggung jawab untuk menyelesaikan pelayanan sesuai target.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, tekanan pekerjaan berkaitan dengan tingginya volume pelayanan, keterlambatan penyelesaian dokumen, antrean, dan keluhan masyarakat mengenai kepastian waktu pelayanan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kejenuhan, kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), dan *burnout* apabila tidak dikelola dengan baik.

Dalam penelitian ini, stres kerja dipandang sebagai kondisi tekanan yang dialami pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas secara efektif. Berdasarkan kerangka penelitian, kondisi psikologis yang tertekan diduga dapat menghambat efektivitas dan produktivitas pegawai.

c. Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam periode tertentu. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya pekerjaan, tetapi juga mencakup tingkat kompleksitas tugas, besarnya tanggung jawab, serta tenggat waktu penyelesaian pekerjaan.

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan indikator beban kerja yang terdiri atas: (1) volume pekerjaan, (2) kompleksitas tugas, (3) tingkat tanggung jawab, dan (4) *deadline* atau tenggat waktu.

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental dan berpotensi mengganggu pencapaian target kerja. Dalam konteks pelayanan administrasi kependudukan, tingginya volume permohonan dan tuntutan penyelesaian pelayanan dalam waktu tertentu dapat meningkatkan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi pegawai.

d. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menjadi salah satu indikator penting untuk melihat sejauh mana pegawai mampu mencapai standar dan target pekerjaan yang telah ditetapkan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur melalui empat indikator, yaitu: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, dan (4) tanggung jawab. Keempat indikator tersebut menggambarkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar, menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan, memenuhi batas waktu, serta melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.

Kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi kependudukan memiliki posisi strategis karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Dengan demikian, faktor yang dapat memengaruhi kinerja, termasuk stres kerja dan beban kerja, perlu mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

e. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja pada dasarnya dapat memberikan konsekuensi terhadap pelaksanaan pekerjaan. Tekanan yang terlalu tinggi berpotensi mengurangi konsentrasi, meningkatkan kelelahan, dan menghambat produktivitas. Namun, hasil penelitian dalam skripsi menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu bersifat negatif. Pada tingkat tertentu, stres kerja justru dapat mendorong pegawai menjadi lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t* hitung 3,060 dan signifikansi 0,003, serta koefisien regresi sebesar 0,385. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja pada tingkat tertentu dapat menjadi dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan perhatian dan keseriusan dalam menyelesaikan tugas pelayanan.

f. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja yang tinggi secara teoritis dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja optimal. Semakin besar volume pekerjaan, tanggung jawab, kompleksitas tugas, dan tekanan tenggat waktu, semakin besar pula tuntutan yang harus dihadapi pegawai. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan kemampuan dan sumber daya yang memadai.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Temuan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu menyebabkan penurunan kinerja, terutama apabila pegawai memiliki pengalaman, kompetensi, dan kemampuan adaptasi yang memadai. Meskipun demikian, pengelolaan beban kerja tetap diperlukan untuk menjaga keberlanjutan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

g. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis tersebut, penelitian ini menempatkan stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja pegawai (Y). Stres kerja berkaitan dengan tekanan psikologis yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan beban kerja berkaitan dengan volume, kompleksitas, tanggung jawab, dan tenggat waktu pekerjaan. Selanjutnya, kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.

Dengan demikian, secara konseptual penelitian ini menguji apakah stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, baik secara individual maupun dalam model penelitian yang digunakan. Pendekatan tersebut sesuai dengan *research gap* yang ditemukan, yaitu masih terbatasnya penelitian yang menguji kedua variabel secara bersamaan dalam konteks pelayanan administrasi kependudukan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan diarahkan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.

a. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa yang beralamat di Jalan Tumanurung Raya No. 2, Sungguminasa, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansinya dengan objek penelitian, yaitu pegawai yang melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan secara langsung kepada masyarakat.

2. Waktu

Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, yaitu mulai Februari sampai April 2026. Periode tersebut meliputi tahapan persiapan penelitian, pengumpulan data melalui kuesioner, pengolahan data, hingga analisis hasil penelitian.

b. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dalam bentuk informasi dan tanggapan responden mengenai stres kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Data yang diperoleh selanjutnya digunakan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi stres kerja, beban kerja,

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

dan kinerja pegawai. Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari sumber yang telah tersedia, seperti literatur, artikel ilmiah, jurnal, situs web yang relevan, serta data pra-penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teoritis dan memberikan informasi pendukung mengenai kondisi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.

c. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa yang menjadi objek penelitian. Populasi tersebut dipilih karena pegawai merupakan pihak yang secara langsung melaksanakan tugas dan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat, sehingga memiliki keterkaitan dengan variabel stres kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sumber data penelitian. Berdasarkan dokumen skripsi yang digunakan sebagai dasar penulisan, bagian "Populasi dan Sampel" pada file yang tersedia tidak memuat informasi jumlah populasi, jumlah sampel, maupun teknik pengambilan sampel secara lengkap. Karena informasi tersebut tidak tercantum pada bagian file yang tersedia, saya tidak menambahkan jumlah atau teknik sampling berdasarkan asumsi agar penulisan artikel tetap sesuai dengan data skripsi.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner merupakan serangkaian pernyataan yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu stres kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner diberikan kepada responden yang telah ditentukan untuk memperoleh data secara langsung mengenai kondisi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan dokumentasi sebagai metode pendukung dalam memperoleh data yang berkaitan dengan objek penelitian. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi yang diperlukan dalam penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, artikel, jurnal, situs web, serta data pra-penelitian yang relevan dengan penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis secara kuantitatif untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.

Tabel 1 Skala Likert

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

e. Varibel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri atas stres kerja (X1) dan beban kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap setiap variabel sehingga dapat diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Stres Kerja (X1)	Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat memengaruhi kondisi psikologis, konsentrasi, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas.	Indikator stres kerja disesuaikan dengan instrumen penelitian dalam skripsi, meliputi aspek tekanan pekerjaan dan kondisi psikologis pegawai.
2	Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam periode tertentu, baik berdasarkan jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab, maupun batas waktu penyelesaian.	1.Volume pekerjaan; 2. Kompleksitas tugas; 3.Tingkat tanggung jawab; 4. *Deadline*/tenggat waktu.
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan organisasi.	1. Kualitas kerja; 2. Kuantitas kerja; 3.Ketepatan waktu; 4. Tanggung jawab.

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 3 Usia

No.	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
1.	20 – 30 Tahun	14	21,5	21,5
2.	31 – 40 Tahun	22	33,8	55,4
3.	41 – 50 Tahun	19	29,2	84,6
4.	> 50 Tahun	10	15,4	100,0
	Total	65	100,0	

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa distribusi usia responden paling banyak berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (33,8%). Kelompok usia ini merupakan kelompok usia produktif yang umumnya telah memiliki pengalaman kerja cukup memadai namun masih berada dalam fase pengembangan karier aktif. Urutan kedua ditempati oleh kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 19 orang (29,2%), yang merupakan pegawai senior dengan pengalaman kerja yang lebih matang.

Responden yang berusia 20–30 tahun berjumlah 14 orang (21,5%), mencerminkan keberadaan pegawai-pegawai muda yang relatif baru bergabung dan masih dalam proses adaptasi terhadap lingkungan dan tuntutan pekerjaan. Kelompok usia ini berpotensi lebih rentan terhadap tekanan kerja karena pengalaman yang masih terbatas. Sementara itu, responden berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 10 orang (15,4%), yang merupakan kelompok pegawai senior yang mendekati masa pensiun.

Komposisi usia yang beragam ini menunjukkan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa memiliki sumber daya manusia yang heterogen dari segi usia, yang tentunya berpengaruh pada cara masing-masing individu dalam menghadapi stres kerja dan beban kerja sehari-hari. Pegawai dengan usia yang lebih matang pada umumnya memiliki kemampuan manajemen stres yang lebih baik, sementara pegawai muda cenderung lebih dinamis namun memerlukan dukungan lebih dalam mengelola tekanan pekerjaan.

2) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
1.	Laki-Laki	38	58,5	58,5
2.	Perempuan	27	41,5	100,0
	Total	65	100,0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa dari 65 responden, sebanyak 38 orang (58,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 27 orang (41,5%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki mendominasi komposisi sumber daya manusia di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, meskipun selisih persentasenya tidak terlalu besar sehingga komposisi gender relatif seimbang.

Komposisi gender yang relatif berimbang ini mencerminkan keterbukaan instansi dalam memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai laki-laki maupun perempuan untuk mengambil peran dalam penyelenggaraan layanan administrasi kependudukan. Dalam konteks penelitian ini, keseimbangan gender perlu diperhatikan mengingat beberapa penelitian menunjukkan adanya perbedaan respons antara laki-laki dan perempuan dalam menghadapi stres kerja dan beban kerja yang tinggi.

Keberadaan pegawai perempuan yang cukup signifikan (41,5%) juga mencerminkan pentingnya perhatian organisasi terhadap kebutuhan khusus pegawai perempuan dalam hal pengelolaan beban kerja, terutama mengingat sebagian dari mereka mungkin juga menanggung beban domestik di luar pekerjaan yang dapat memperparah kondisi stres kerja. Oleh karena itu, kebijakan manajemen SDM yang responsif gender menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

3) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5 Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
1.	SMA / Sederajat	12	18,5	18,5
2.	Diploma (D3)	8	12,3	30,8
3.	Sarjana (S1)	35	53,8	84,6

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

4.	Magister (S2)	10	15,4	100,0
	Total	65	100,0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 35 orang (53,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa telah memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas administratif dan teknis di bidang kependudukan.

Responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 12 orang (18,5%), yang umumnya menempati posisi tenaga pelaksana atau staf administrasi. Sementara itu, sebanyak 8 orang (12,3%) memiliki tingkat pendidikan Diploma (D3), dan sebanyak 10 orang (15,4%) telah menyelesaikan pendidikan Magister (S2) yang umumnya menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu.

Dominasi pegawai berlatar belakang pendidikan sarjana (S1) merupakan indikasi positif bagi kualitas pelayanan administrasi kependudukan. Pegawai dengan pendidikan tinggi diharapkan memiliki kompetensi dan kemampuan analitis yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks. Namun demikian, tingkat pendidikan yang tinggi juga berpotensi meningkatkan ekspektasi terhadap pekerjaan, sehingga apabila tidak terdapat kesesuaian antara kompetensi dan penugasan, hal tersebut dapat menjadi salah satu sumber stres kerja bagi pegawai.

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Tabel 6 Uji Validitas Variabel X1

Item	r hitung	Sig. (2-tailed)	r tabel	Keterangan
X1.1	0,830	0,000	0,244	**Valid**
X1.2	0,777	0,000	0,244	**Valid**
X1.3	0,843	0,000	0,244	**Valid**
X1.4	0,902	0,000	0,244	**Valid**
X1.5	0,719	0,000	0,244	**Valid**
X1.6	0,853	0,000	0,244	**Valid**
X1.7	0,841	0,000	0,244	**Valid**
X1.8	0,831	0,000	0,244	**Valid**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji validitas variabel stres kerja (X1) yang disajikan pada Tabel 6, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah responden 65 orang, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,244.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh delapan item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,244) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai r hitung pada masing-masing item berkisar antara 0,719 hingga 0,902, di mana nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X1.4 sebesar 0,902 dan nilai r hitung terendah terdapat pada item X1.5 sebesar 0,719.

Dengan demikian, karena seluruh nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 7 Uji Validitas Variabel X2

Item	r hitung	Sig. (2-tailed)	r tabel	Keterangan
X2.1	0,937	0,000	0,244	**Valid**
X2.2	0,903	0,000	0,244	**Valid**
X2.3	0,923	0,000	0,244	**Valid**
X2.4	0,846	0,000	0,244	**Valid**
X2.5	0,915	0,000	0,244	**Valid**
X2.6	0,952	0,000	0,244	**Valid**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji validitas variabel beban kerja (X2) yang disajikan pada Tabel 7, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah responden 65 orang, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,244.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh enam item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,244) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai r hitung pada masing-

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

masing item berkisar antara 0,846 hingga 0,952, di mana nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X2.6 sebesar 0,952 dan nilai r hitung terendah terdapat pada item X2.4 sebesar 0,846.

Dengan demikian, karena seluruh nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja (X2) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 8 Uji Validitas Variabel Y

Item	r hitung	Sig. (2-tailed)	r tabel	Keterangan
Y1	0,900	0,000	0,244	**Valid**
Y2	0,924	0,000	0,244	**Valid**
Y3	0,893	0,000	0,244	**Valid**
Y4	0,943	0,000	0,244	**Valid**
Y5	0,961	0,000	0,244	**Valid**
Y6	0,931	0,000	0,244	**Valid**
Y7	0,897	0,000	0,244	**Valid**
Y8	0,881	0,000	0,244	**Valid**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) yang disajikan pada Tabel 8, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah responden 65 orang, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,244.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh delapan item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,244) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai r hitung pada masing-masing item berkisar antara 0,881 hingga 0,961, di mana nilai r hitung tertinggi terdapat pada item Y5 sebesar 0,961 dan nilai r hitung terendah terdapat pada item Y8 sebesar 0,881.

Dengan demikian, karena seluruh nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka seluruh item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

2) Uji Reabilitas

Tabel 9 Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	**Stres Kerja X1**	0,929	8	Reliabel
2	**Beban Kerja X2**	0,959	6	Reliabel
3	**Kinerja Pegawai Y**	0,972	8	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 9, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) yang terdiri dari 8 item pernyataan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,929, variabel beban kerja (X2) yang terdiri dari 6 item pernyataan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,959, dan variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 8 item pernyataan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,972. Nilai Cronbach's Alpha tertinggi terdapat pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,972, sedangkan nilai terendah terdapat pada variabel stres kerja (X1) sebesar 0,929, meskipun ketiganya tetap berada jauh di atas batas minimum yang disyaratkan.

Dengan demikian, karena seluruh nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel dan konsisten, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

c. Uji Asumusi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	65

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,61222764
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,072
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang disajikan pada Tabel 10, diperoleh nilai Test Statistic sebesar 0,086 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Pengujian normalitas dilakukan terhadap unstandardized residual dengan jumlah responden sebanyak 65 orang, di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi yang disyaratkan yaitu 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa residual model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,978	1,023	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja	0,978	1,023	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

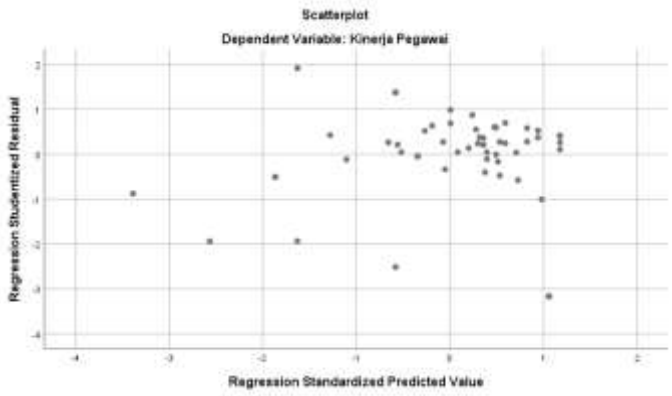
Berdasarkan Tabel 11 di atas, hasil uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi, yaitu antara variabel Stres Kerja dan Beban Kerja. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel independen.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,978 dan nilai VIF sebesar 1,023. Sementara itu, variabel Beban Kerja juga memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,978 dan nilai VIF sebesar 1,023. Kedua variabel independen tersebut menunjukkan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas, yang berarti variabel Stres Kerja dan Beban Kerja tidak memiliki hubungan linear yang saling mengganggu satu sama lain. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memberikan informasi yang unik dan tidak tumpang tindih terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai, sehingga model regresi yang digunakan layak dan dapat diandalkan untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas



DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil output scatterplot pada gambar di atas, pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan dalam model regresi dengan variabel dependen Kinerja Pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati pola penyebaran titik-titik pada grafik scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value (sumbu X) dan Regression Studentized Residual (sumbu Y).

Hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Titik-titik tersebut tersebar di berbagai arah tanpa membentuk pola sistematis seperti pola menyebar melebar, menyempit, atau bergelombang yang dapat mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Penyebaran titik-titik data relatif merata di sepanjang sumbu horizontal, meskipun terdapat beberapa titik yang berada agak jauh dari pusat, namun hal tersebut masih dalam batas yang dapat diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini, yang berarti varians dari residual bersifat konstan atau homogen (homoskedastisitas) pada setiap nilai prediksi. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi heteroskedastisitas dalam analisis regresi linear telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis berikutnya.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t	Sig.
(Constant)	12,237	2,202	0,031
Stres Kerja	0,385	3,060	0,003
Beban Kerja	0,322	1,974	0,053

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 13 di atas, hasil pengujian regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 12{,}237 + 0{,}385X_1 + 0{,}322X_2}$$

Nilai konstanta sebesar 12,237 dengan nilai t sebesar 2,202 dan signifikansi sebesar 0,031 menunjukkan bahwa apabila variabel Stres Kerja dan Beban Kerja bernilai nol, maka Kinerja Pegawai akan bernilai sebesar 12,237. Nilai konstanta ini signifikan karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Variabel Stres Kerja memperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,385 dengan nilai t sebesar 3,060 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Oleh karena nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka variabel Stres Kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,385, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Sementara itu, variabel Beban Kerja memperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,322 dengan nilai t sebesar 1,974 dan nilai signifikansi sebesar 0,053. Oleh karena nilai signifikansi 0,053 lebih besar dari 0,05, maka variabel Beban Kerja dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun demikian, koefisien yang bernilai positif tetap menunjukkan adanya arah hubungan yang searah antara Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel independen yang diuji, hanya variabel Stres Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada taraf signifikansi 5%.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial T

Tabel 14 Hasil Uji T

Hipotesis	Variabel	t hitung	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
H_1	Stres Kerja → Kinerja Pegawai	3,060	0,003	0,05	H_0 ditolak, H_1 diterima

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

H_2	Beban Kerja → Kinerja Pegawai	1,974	0,053	0,05	H_0 diterima, H_2 ditolak

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai secara individual. Dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis ini adalah apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai t tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (df) = n − k − 1 pada taraf signifikansi 0,05 (dua arah).

Hipotesis Pertama (H_1) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada Tabel 14, variabel Stres Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,060 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai t hitung sebesar 3,060 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000, dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti kebenarannya dan diterima.

Hipotesis Kedua (H_2) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada Tabel 14, variabel Beban Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 1,974 dengan nilai signifikansi sebesar 0,053. Nilai t hitung sebesar 1,974 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,000, dan nilai signifikansi sebesar 0,053 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, tinggi atau rendahnya beban kerja yang diemban oleh pegawai tidak memberikan pengaruh yang berarti secara statistik terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak terbukti kebenarannya dan ditolak.

Secara keseluruhan, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dari dua variabel independen yang diteliti, hanya variabel Stres Kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung (3,060) > t tabel (2,000) dan signifikansi 0,003 < 0,05, sementara variabel Beban Kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung (1,974) < t tabel (2,000) dan signifikansi 0,053 > 0,05, pada taraf signifikansi 5%. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor stres kerja memiliki peran yang lebih nyata dan dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan faktor beban kerja dalam konteks penelitian ini.

2) Uji Koefisien Determinasi R

Tabel 15 Hasil Uji R

Model	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,199	0,173	Pengaruh rendah

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu Stres Kerja dan Beban Kerja dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen Kinerja Pegawai. Nilai yang digunakan sebagai acuan utama adalah nilai Adjusted R Square karena lebih representatif untuk model regresi dengan lebih dari satu variabel independen.

Berdasarkan Tabel 15 di atas, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,199 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,173. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,173 tersebut mengandung makna bahwa variabel independen yaitu Stres Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan variasi pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 17,3%, sedangkan sisanya sebesar 82,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diikutsertakan dalam penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan faktor-faktor lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai tergolong rendah, mengingat nilai Adjusted R Square yang diperoleh hanya sebesar 0,173 atau 17,3%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi Kinerja Pegawai yang perlu dieksplorasi lebih lanjut dalam penelitian-penelitian berikutnya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

psikologis dan tuntutan pekerjaan merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja pegawai, sehingga terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar 3,060 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05, dengan koefisien regresi sebesar 0,385. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja dalam tingkat tertentu dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pelayanan. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 1,974 dengan nilai signifikansi 0,053 > 0,05. Meskipun beban kerja menunjukkan arah hubungan positif dengan kinerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Kondisi ini diduga berkaitan dengan pengalaman, kompetensi, kemampuan adaptasi, serta dukungan antarpegawai dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Stres kerja dan beban kerja memiliki kontribusi yang relatif rendah terhadap kinerja pegawai. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,173 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 17,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan 82,7% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan faktor lainnya. Stres kerja menjadi variabel yang lebih dominan dalam penelitian ini dibandingkan beban kerja. Dari kedua variabel independen yang diuji, hanya stres kerja yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja perlu menjadi salah satu perhatian organisasi agar tekanan pekerjaan tetap berada pada tingkat yang produktif dan tidak berkembang menjadi stres yang bersifat destruktif.

Referensi

1. Aisyah, S. (2025). Sistem penilaian kinerja pegawai dan implikasinya terhadap profesionalisme kerja. *Jurnal Manajemen Publik*, *9*(1), 55–68.
2. Akbar, M. (2025). Analisis beban kerja pegawai dan dampaknya terhadap efektivitas kerja. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *10*(1), 40–53.
3. Akhirujanah, R. (2025). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, *7*(2), 89–102.
4. Ali, H. (2024). Manajemen sumber daya manusia dan tanggung jawab sosial organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *12*(1), 45–58.
5. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management: Improve Business Performance Through Strategic People Management*. Kogan Page. https://www.koganpage.com
6. Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2021). *Meaningful work and employee engagement: Human resource management practices for wellbeing*. Oxford University Press.
7. Birokrasi, K. P. A. N. dan R. (2022). *Laporan evaluasi reformasi birokrasi dan kinerja aparatur sipil negara*. KemenPANRB.
8. Cahyati, I. K., Adelia, M., Studi, D., Bisnis, A., Niaga, J. A., & Bandung, P. N. (2024). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi : Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja Kunci*. *1*, 1–14.
9. Cahyati, N., & Adelia, R. (2024). Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, *8*(2), 120–134.
10. Cappelli, P., & Tavis, A. (2021). *The performance management revolution*. Harvard Business Review Press.
11. Cesilia, M., & Kosasih, R. (2024). Kompleksitas tugas dan tenggat waktu sebagai determinan beban kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, *6*(1), 25–38.
12. Cesilia, R. (2024). *e-ISSN 2774-5155 p-ISSN 2774-5147*. *4*(10), 909–922.
13. Chillakuri, B. (2022). Recruitment, selection, and placement strategies in modern human resource management. *International Journal of Human Resource Studies*, *12*(3), 89–102.
14. Chitsiana, A., Ramadhan, M., Anggeriany, D., & Ramadhanty, P. (2025). Beban kerja dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis*, *11*(1), 66–80.
15. Chitsiana, M., Ramadhan, Y. A., & Anggeriany, S. M. (2025). *Konstruksi Skala Stres Kerja pada Pekerja Bebas*. 958–967.
16. Daniel, R. (2025). Peran stres kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik Daerah*, *9*(2), 101–116.
17. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
18. Eka Safitri, L. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, *7*(2), 90–105.
19. Ekawati, R., & Nasution, R. A. (2025). Peran strategis manajemen sumber daya manusia berbasis data dalam peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Strategik*, *9*(1), 23–37.
20. Febriyanti, D. (2025). Konsep dan pengukuran kinerja pegawai dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Kinerja*, *8*(1), 33–47.
21. Fhauzan, A., & Ali, M. (2024). Beban kerja dan dampaknya terhadap kesehatan serta produktivitas pegawai. *Jurnal Kesehatan Kerja*, *6*(2), 78–92.
22. Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja*. *2*(4), 169–176.
23. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
24. Gowa, D. K. dan P. S. K. (2024). *Data internal pelayanan administrasi kependudukan Kabupaten Gowa*. Disdukcapil Kabupaten Gowa.
25. Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, *6*(2), 101–113.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

26. Hartono, B., & Rusydi, M. (2025). Persepsi beban kerja dan kesejahteraan pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *9*(1), 60–74.
27. Hartono, R., Rusydi, M., & Makassar, U. M. (2025). *Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara*. *6*(4), 1–14.
28. Honkley, R. (2024). Work stress and interpersonal communication in organizational settings. *Journal of Organizational Psychology*, *12*(2), 85–97.
29. Honkley, T. (n.d.). *Interaksi Antara Lingkungan Kerja, Karakteristik Pribadi terhadap Stres Kerja: Efek Moderasi Kemampuan Adaptasi pada Karyawan Pada PT Sari Madu*.
30. Ilmiyah, S., & Anshori, A. (2025). Stres kerja dan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, *10*(1), 45–59.
31. Imran, H. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai administrasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *8*(2), 110–123.
32. Indonesia, O. R. (2023). *Laporan tahunan pengaduan masyarakat terhadap pelayanan publik*. Ombudsman Republik Indonesia.
33. Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2020). A Multilevel Model of Strategic Human Resource Management. *Academy of Management Annals*, *14*(2), 471–507.
34. Kepemimpinan, P. G., & Dan, K. (2025). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota jambi*.
35. Khawaja, J., & Nadeem, M. (2023). Human resource planning and organizational performance: A strategic perspective. *Journal of Human Resource Management*, *11*(2), 67–80.
36. Lestari, D., & Simanjuntak, R. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari karakteristik individu pada sektor swasta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *7*(2), 115–128.
37. Loyalitas, P., & Dan, M. K. (2025). *SKRIPSI DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN FATHIAH HANA NUR AISYAH PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN*.
38. Maming, H., Batulicin, A., & Taher, M. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT* . *13*, 63–75.
39. Marlinawati, E. (2025). Indikator kinerja pegawai sebagai alat evaluasi organisasi. *Jurnal Evaluasi Kinerja*, *7*(1), 20–34.
40. Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
41. Napitupulu, R. (2025). Manajemen stres kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *8*(1), 45–59.
42. Nurdin. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel kontekstual. *Jurnal Administrasi Publik*, *5*(1), 45–57.
43. Pengampu, D., & Sulistyo, H. (2025). *No Title*.
44. Pradhana, Y. (2025). Pengukuran beban kerja pegawai berbasis indikator kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Manajemen Operasional*, *6*(1), 15–29.
45. Putra, A., & Ramli, M. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap motivasi dan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, *10*(3), 201–214.
46. Putri, N. A. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam membangun hubungan industrial yang harmonis. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, *8*(1), 55–69.
47. Risani, D. (2025). Dampak stres kerja terhadap kesehatan dan produktivitas pegawai. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, *10*(1), 60–73.
48. Rizqi, A. (2025). Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sebagai determinan stres kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(2), 101–114.
49. Rizqi, M. F. (2025). Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja pegawai dalam organisasi sektor publik. *Jurnal Psikologi Kerja Dan Organisasi*, *10*(1), 1.
50. Sabri, M. (2025). Penilaian kinerja pegawai dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen SDM*, *10*(2), 85–99.
51. Samsudin, A., & Fitri, N. (2024). Indikator stres kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(1), 33–46.
52. Studi, P., Bisnis, A., Ilmu, F., & Politik, I. (2024). *As-Syirkah : Islamic Economics & Finacial Journal*. *3*, 684–694. https://doi.org/10.56672/assyirkah.v3i2.180
53. Sudarjo, H., & Rudiyanto, S. (2025). Beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Publik Dan Bisnis*, *9*(2), 70–84.
54. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
55. Susanti, R., & Syahran, M. (2025). Beban kerja fisik dan mental serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Kerja Dan Organisasi*, *11*(1), 50–65.
56. Taher, M. (2024). Stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja individu dan organisasi. *Jurnal Psikologi Kerja*, *11*(2), 78–92.
57. Toto, A. (2024). Motivasi dan kompetensi sebagai determinan kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Manajemen*, *7*(2), 95–108.
58. Toto, M. I. (2024). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *7*, 504–518.
59. Tuffahati, R., Mardiyah, S., Rose, A., & Inayati, T. (2025). Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Perilaku Organisasi*, *6*(1), 22–37.
60. Tuffahati, S. W., Mardiyah, A., Az, R., Cendekia, Z., & Inayati, T. (2025). *Pengaruh Motivasi , Stres Kerja , Kepribadian dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja - Literature Review*. *4*(2), 1465–1475.
61. Universitas, M., & Mangkurat, L. (n.d.). *Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pencapaian Tujuan Organisasi Pada Kantor Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah*. 20–32.
62. Widiantoro, B., & Gaol, L. (2024). Faktor individu, tugas, dan organisasi dalam pembentukan beban kerja. *Jurnal Manajemen Organisasi*, *8*(1), 41–55.
63. Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat . Dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsi , Sekretariat Direktorat Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat (2023) tugas dan fungsi , setiap sumber daya di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal*. 63–85.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13515
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)