



Peran Stres Kerja dan Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Winner Parent*, Nurul Komari, Rizky Fauzan

Universitas Tanjungpura

Alamat: Alamat: Jl. Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia

Korespondensi penulis: winnerparent94@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of workload on employee performance both directly and indirectly through the mediation of work stress and work motivation at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in the interior of West Kalimantan. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study is 57 BKPSDM employees. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using the Structural Equation Modeling method based on Partial Least Squares (SEM-PLS). The results of the study show that workload has a negative and significant effect on employee performance. Workload also has a positive and significant effect on work stress and has a negative and significant effect on work motivation. Furthermore, work stress has been shown to have a negative and significant effect on employee performance, while work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The results of the mediation test showed that work stress and work motivation significantly mediated the influence of workload on employee performance in a negative influence direction. Theoretically, this study enriches the study of public sector human resource management by emphasizing the role of work stress and work motivation as a psychological mechanism that explains the relationship between workload and employee performance, while practically this finding provides implications for the management of ASN in rural areas in designing policies for workload distribution, stress control, and strengthening work motivation to improve employee performance.*

Keywords: Employee Performance, Job Stress, Workload, Work Motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi stres kerja dan motivasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) wilayah pedalaman Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 pegawai BKPSDM. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan arah pengaruh negatif. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menegaskan peran stres kerja dan motivasi kerja sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai, sementara secara praktis temuan ini memberikan implikasi bagi pengelolaan ASN di wilayah pedalaman dalam merancang kebijakan distribusi beban kerja, pengendalian stres, dan penguatan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja Stres Kerja.

Received: January 06, 2026; Revised: January 12, 2026; Accepted: January 17, 2026;
Published April 30, 2026.

* Corresponding author, e-mail address

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Dalam konteks birokrasi publik, kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi penentu utama dalam mewujudkan pelayanan yang cepat, tepat, dan sesuai harapan masyarakat. Semakin kompleksnya tuntutan masyarakat, perkembangan teknologi, serta regulasi yang terus berubah, menjadikan kinerja ASN sebagai indikator strategis dalam upaya reformasi birokrasi.

Secara dimensi kewilayahan Kalimantan Barat dapat dibagi menjadi 3 (tiga) dimensi wilayah, yakni wilayah pesisir dan kepulauan (Kota Pontianak, Kota Singkawang, Kabupaten Sambas, Kabupaten Mempawah, Kabupaten Bengkayang, Kabupaten Kubu Raya, Kabupaten Ketapang, dan Kabupaten Kayong Utara), wilayah pedalaman (Kapuas Hulu, Kabupaten Sintang, Kabupaten Melawi, Kabupaten Kabupaten Sekadau, Sanggau, Kabupaten Landak, dan Kabupaten Ketapang) dan wilayah perbatasan antar negara (Kabupaten Sambas, Kabupaten Bengkayang, Kabupaten Sanggau, Kabupaten Sintang dan Kabupaten Kapuas Hulu). Pembagian wilayah ini menunjukkan adanya perbedaan kondisi geografis, infrastruktur, dan sumber daya yang turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan, termasuk dalam aspek kinerja ASN.

Fenomena kinerja aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan pemerintah daerah hingga saat ini masih menjadi perhatian serius, terutama pada instansi yang berperan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur, seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Di tingkat daerah, BKPSDM merupakan salah satu perangkat daerah yang berfungsi sebagai motor penggerak dalam manajemen ASN. Instansi ini berperan dalam perencanaan kebutuhan pegawai, proses rekrutmen, mutasi dan promosi, pengembangan kompetensi, hingga pembinaan karier aparatur.

Hasil observasi lebih dalam memperlihatkan bahwa keterlambatan tersebut disebabkan oleh beban kerja yang tinggi khususnya pada bidang pengadaan kepegawaian. Capaian hasil kinerja karyawan sudah baik tetapi belum di atas standar yang ditetapkan, ketidaktercapaian tersebut diduga disebabkan oleh beban kerja para karyawan (Sara &

Sarimonang, 2021). Oleh sebab itu Penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dan berfokus pada kabupaten/kota yang terlambat dalam pengusulan NIP CPNS dan PPPK saja, yang mana Kabupaten Melawi dan Kabupaten Landak masuk kedalam dimensi wilayah Pedalaman Kalimantan Barat.

Beban kerja yang tinggi ini jika dibiarkan berlarut-larut dapat menimbulkan ketidakpuasan, kelelahan kerja, bahkan konflik internal. Dalam jangka panjang, hal tersebut dapat memengaruhi semangat kerja pegawai dan menurunkan performa pegawai. Beban kerja muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan tugas yang diberikan organisasi dengan kemampuan, keterampilan, dan sumber daya yang dimiliki oleh pekerja. Dengan demikian, semakin besar ketidakseimbangan tersebut maka semakin tinggi pula beban kerja yang dirasakan (Tarwaka, 2011). Fenomena ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan (Nazer et al, 2025). Oleh sebab itu penelitian ini akan berfokus pada Bidang dengan beban kerja yang tinggi di BKPSDM Wilayah Pedalaman yaitu Bidang Pengadaan Pegawai.

Dalam konteks birokrasi publik, stres kerja pegawai sering kali muncul akibat beban administrasi yang tinggi, kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, serta ekspektasi pelayanan publik yang terus meningkat. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, menurunnya semangat kerja dan terlambatnya proses administratif kepegawaian. Fenomena ini tampak dalam beberapa BKPSDM wilayah pedalaman Kalimantan Barat, di mana pegawai di bidang yang memiliki intensitas kerja tinggi seperti Bidang pengadaan pegawai mengaku mengalami kelelahan, ketegangan emosional, serta kejenuhan akibat tekanan waktu dan volume pekerjaan yang menumpuk pada periode tertentu. Stres kerja merupakan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan adaptasi atau kapasitas kerjanya (Selye, 1976). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Irwana (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih memicu kelelahan, kejenuhan, dan stres yang pada akhirnya menurunkan efektivitas kerja pegawai.

Selain stres kerja, fenomena lain yang tampak di lingkungan BKPSDM wilayah pedalaman Kalimantan Barat adalah adanya perbedaan tingkat motivasi kerja

antarpegawai. Sebagian pegawai menunjukkan semangat dan dedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas meskipun beban kerjanya cukup berat, sementara sebagian lainnya cenderung pasif dan menunggu arahan dari atasan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi bisa menyebabkan penurunan kinerja apabila tidak diimbangi dengan motivasi yang kuat. Sebaliknya, jika pegawai memiliki motivasi intrinsik yang tinggi serta dukungan dari lingkungan kerja yang baik, beban kerja yang berat justru dapat menjadi tantangan positif yang mendorong peningkatan kinerja. Motivasi berperan sebagai pendorong internal yang menentukan sejauh mana pegawai bersedia mengerahkan upaya dan mempertahankan produktivitasnya meskipun menghadapi beban kerja yang berat (Herzberg, 1959).

Berdasarkan uraian fenomena tersebut, terlihat bahwa permasalahan kinerja pegawai pada BKPSDM di wilayah pedalaman Kalimantan Barat tidak hanya disebabkan oleh faktor beban kerja yang tinggi, tetapi juga berkaitan erat dengan kondisi psikologis pegawai, seperti tingkat stres kerja dan motivasi kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja, yang pada gilirannya menurunkan motivasi dan berdampak pada penurunan kinerja. Namun, dalam kondisi tertentu, pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan lebih baik sehingga tetap menunjukkan kinerja optimal.

KAJIAN TEORITIS

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan faktor penting yang menentukan pencapaian kinerja pegawai. Tarwaka (2011) menegaskan bahwa beban kerja timbul karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dengan kemampuan, keterampilan, serta sumber daya yang dimiliki individu. Jika beban kerja terlalu berat, pegawai cenderung mengalami kelelahan, kebosanan, bahkan stres, sehingga hasil kerja menurun baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional dapat memacu pegawai untuk lebih fokus dan produktif. Penelitian Mulyadi et al, (2024) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hipotesis ini didasarkan pada pandangan bahwa kinerja merupakan fungsi dari tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dalam meresponsnya. Menurut teori stres kerja (Selye, 1956), tuntutan kerja

yang melebihi kapasitas adaptasi individu berpotensi menurunkan efektivitas perilaku kerja dan hasil kinerja.

H1 = Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban kerja yang tinggi dapat menjadi sumber utama munculnya stres di tempat kerja. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, keterampilan, atau sumber daya yang dimiliki pegawai, maka tekanan psikologis akan meningkat dan menimbulkan stres kerja (Lazarus & Folkman, 1984). Beban kerja yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan kapasitas individu dapat menyebabkan kelelahan, kebingungan, hingga perasaan frustrasi (Tarwaka, 2011). Penelitian yang dilakukan Herdiana & Sary (2023) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hipotesis ini berlandaskan teori *General Adaptation Syndrome* yang menjelaskan bahwa beban kerja diposisikan sebagai *job stressor* utama yang memicu respons fisiologis dan psikologis individu ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan adaptasinya (Selye, 1956).

H2 = Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Hubungan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Beban kerja yang proporsional dapat menjadi tantangan positif yang mendorong semangat dan motivasi pegawai untuk berprestasi. Namun, ketika beban kerja terlalu berat dan melebihi kemampuan, kondisi tersebut justru menurunkan motivasi karena menimbulkan kelelahan dan kejenuhan (Herzberg, 1959). Motivasi seseorang muncul dari kebutuhan untuk berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi. Jika pegawai merasa tuntutan kerja yang diberikan tidak seimbang dengan penghargaan atau hasil yang diterima, maka dorongan berprestasi akan melemah (McClelland, 1975). Penelitian oleh Hayati (2021) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja. Hipotesis ini merujuk pada teori motivasi yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tidak seimbang dengan pemenuhan kebutuhan individu dapat menurunkan motivasi kerja. Menurut Herzberg (1959) beban kerja yang tidak disertai kejelasan penghargaan dan pemenuhan kebutuhan intrinsik berpotensi melemahkan motivasi kerja pegawai.

H3 = Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja berpengaruh besar terhadap kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja dapat menimbulkan gangguan fisiologis dan psikologis yang berdampak langsung pada penurunan efektivitas kerja individu (Cartwright & Cooper, 1997). Tekanan yang berlangsung terus-menerus dapat menurunkan konsentrasi, semangat, serta kualitas hasil kerja (Selye, 1976). Penelitian oleh Raditya dan Supartha (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Mulyasari & Asteria (2025) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis ini didasarkan pada teori stres yang menjelaskan bahwa stres kerja yang berlebihan (*distress*) dapat mengganggu konsentrasi, energi kerja, dan perilaku kerja individu, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja (Lazarus & Folkman, 1984).

H4 = Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan faktor penting yang mendorong seseorang untuk mencapai hasil kerja terbaik. Seseorang akan bekerja dengan sungguh-sungguh jika yakin bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang diakui dan memberikan imbalan yang sesuai (Vroom 1964). Pegawai dengan motivasi tinggi akan menunjukkan tanggung jawab, disiplin, serta dedikasi yang lebih kuat. Berdasarkan teori McClelland (1975), kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan menjadi pendorong utama seseorang dalam bekerja. Penelitian oleh Mulyasari & Asteria (2025) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini berangkat dari pandangan bahwa motivasi merupakan pendorong utama perilaku kerja dan pencapaian kinerja. Armstrong (2009) menegaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi individu dalam menjalankan perannya di dalam organisasi.

H5 = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan stres, dan stres tersebut pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai (Lazarus & Folkman, 1984). Hubungan ini menunjukkan adanya efek tidak langsung dari beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja. Penelitian oleh Raditya & Supartha (2023) memberikan bukti bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Dengan kata lain, beban kerja yang berlebihan menyebabkan peningkatan stres, dan stres yang tinggi berdampak pada penurunan hasil kerja. Hal yang sama juga kemukakan oleh Herdiana & Sary (2023) beban kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja melalui mediasi stres kerja. Hipotesis ini didasarkan pada kerangka teoritis yang memandang stres kerja sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja. Beban kerja yang tinggi meningkatkan stres kerja, yang selanjutnya menurunkan efektivitas perilaku dan hasil kerja individu (Lazarus & Folkman, 1984).

H6 = Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

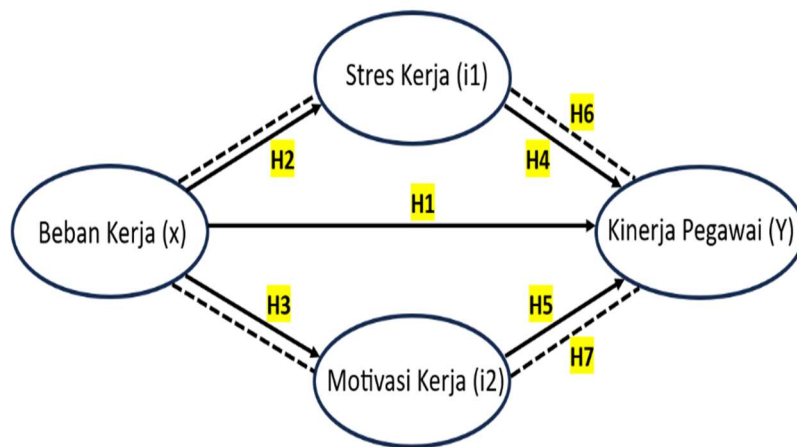
Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berperan penting dalam memperkuat hubungan antara beban kerja dan kinerja. Beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak negatif apabila pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk berprestasi (McClelland, 1975). Pegawai yang termotivasi akan menjadikan tekanan kerja sebagai tantangan untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya. Penelitian oleh Hayati (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berperan memediasi hubungan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja. Hipotesis ini berlandaskan teori motivasi yang menyatakan bahwa beban kerja dapat memengaruhi kinerja melalui perubahan tingkat motivasi kerja. Menurut Herzberg (1959), motivasi berperan sebagai mekanisme internal yang menentukan sejauh mana individu tetap berupaya mencapai kinerja optimal meskipun menghadapi tuntutan kerja yang tinggi.

H7 = Motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel diatas, kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan dengan metode *survey* menggunakan kuesioner skala likert 1 – 5 yang diberikan kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) pada wilayah pedalaman Kalimantan Barat. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling (*sensus*), di mana seluruh pegawai pada Bidang Pengadaan Pegawai di BKPSDM wilayah pedalaman Kalimantan Barat yang berjumlah 57 orang dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Evaluasi model PLS mencakup dua tahap, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, dengan kriteria validitas konvergen ditunjukkan oleh nilai $AVE \geq 0,5$ dan *outer loading* $\geq 0,7$, serta reliabilitas yang memenuhi nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$. Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan nilai *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT). Selanjutnya, model struktural digunakan untuk mengevaluasi nilai R-square (R^2) dan menguji hipotesis melalui *path coefficient* untuk pengaruh langsung serta *specific indirect effect* untuk pengaruh mediasi, dengan kriteria signifikansi ditentukan oleh nilai *t-statistic* $> 1,96$ atau *p-value* $< 0,05$ (Hair et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 57 pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) pada wilayah pedalaman Kalimantan Barat. Adapun karakteristik responden penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Item	Frekuensi (N=57)	Persentase (%)
Daerah Asal Instansi	BKPSDM Kab. Ketapang	14	25%
	BKPSDM Kab. Landak	17	30%
	BKPSDM Kab. Melawi	17	30%
	BKPSDM Kab. Sekadau	9	16%
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	47%
	Perempuan	30	53%
Usia	21 hingga 30 tahun	1	2%
	31 hingga 40 tahun	12	21%
	41 hingga 50 tahun	24	42%
	50 tahun ke atas	20	35%
Pendidikan Terakhir	D III	10	18%
	S1/ D IV	45	79%
	S2	2	4%
Lama Bekerja	< 5 Tahun	7	12%
	5 - 9 Tahun	20	35%
	10 - 15 Tahun	23	40%
	> 15 Tahun	7	12%

Sumber: Data Primer diolah (2026)

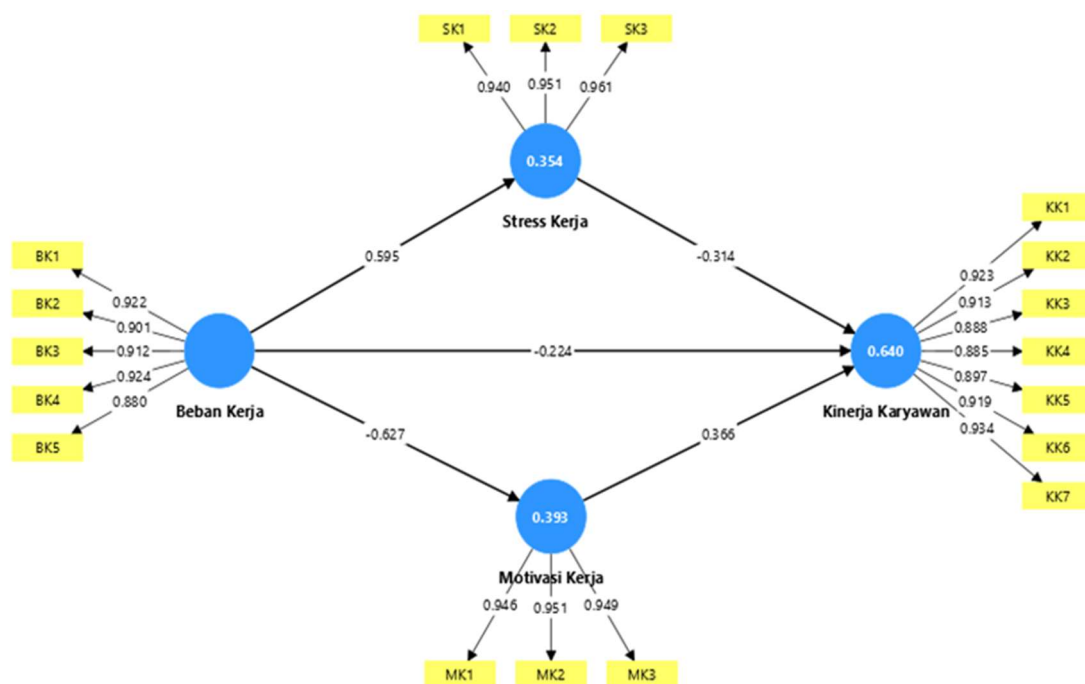
Berdasarkan daerah asal instansi, responden berasal dari BKPSDM Kabupaten Landak dan Kabupaten Melawi yang masing-masing berjumlah 17 orang (30%), diikuti oleh BKPSDM Kabupaten Ketapang sebanyak 14 orang (25%) dan BKPSDM Kabupaten Sekadau sebanyak 9 orang (16%). Ditinjau dari jenis kelamin, responden perempuan lebih dominan dengan jumlah 30 orang (53%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 27 orang (47%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 41–50 tahun sebanyak 24 orang (42%), diikuti usia 50 tahun ke atas sebanyak 20 orang (35%), usia 31–40 tahun sebanyak 12 orang (21%), dan usia 21–30 tahun sebanyak 1 orang (2%). Dari sisi pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1/D IV) yaitu 45 orang (79%), diikuti Diploma III sebanyak 10 orang (18%) dan Strata Dua (S2)

sebanyak 2 orang (4%). Selanjutnya, berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 10–15 tahun sebanyak 23 orang (40%), diikuti masa kerja 5–9 tahun sebanyak 20 orang (35%), serta masa kerja kurang dari 5 tahun dan lebih dari 15 tahun yang masing-masing berjumlah 7 orang (12%).

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity (Uji Validitas)

Convergent Validity dinilai berdasarkan *Outer Loading* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *Loading Factor* dapat diterima apabila memiliki nilai lebih dari 0,7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dapat diterima apabila memiliki nilai lebih dari 0,5 (Hair et al., 2021). Hasil pengujian *Convergent Validity* dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:



Gambar 2. Graphical Output

Hasil *output* dari Smart PLS 4.0 pada bagian *Graphical Output* menunjukkan tidak ada nilai *outer loading* yang dibawah kriteria mencukupi validitas yaitu > 0,7, lebih detail dapat dilihat pada tabel nilai *outer loading* berikut:

Tabel 2. Nilai *Outer Loading*

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Stress Kerja	Keterangan
BK1	0.922				Valid
BK2	0.901				Valid
BK3	0.912				Valid
BK4	0.924				Valid
BK5	0.880				Valid
KK1		0.923			Valid
KK2		0.913			Valid
KK3		0.888			Valid
KK4		0.885			Valid
KK5		0.897			Valid
KK6		0.919			Valid
KK7		0.934			Valid
MK1			0.946		Valid
MK2			0.951		Valid
MK3			0.949		Valid
SK1				0.940	Valid
SK2				0.951	Valid
SK3				0.961	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dari hasil *Outer Loading*, setiap pernyataan memenuhi syarat ($\geq 0,7$), menurut Hair *et al* (2021) nilai *Outer Loading* dapat diterima apabila memiliki nilai lebih dari 0,7 hal ini membuktikan nilai *Outer Loading* untuk setiap konstruk telah memadai dan telah memenuhi kriteria validitas.

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,824	Valid
Stress Kerja (Z1)	0,903	Valid
Motivasi Kerja (Z2)	0,900	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,826	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada variabel Persepsi Beban Kerja (X) sebesar 0,824, Stress Kerja (Z1) sebesar 0,903, Motivasi Kerja (Z2) sebesar 0,900 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,826. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X), Stress Kerja (Z1), Motivasi Kerja (Z2 dan Kinerja Karyawan (Y) telah memenuhi

syarat *Convergent Validity* yaitu $AVE > 0,5$ sehingga variabel atau konstruk dengan nilai tersebut telah memenuhi kriteria valid (Hair et al., 2021).

Reliability Test (Uji Reliabilitas)

Penilaian *Reliability* dilakukan melalui evaluasi nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Sebuah alat ukur dianggap reliabel terhadap konstruk yang dibangun apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Nilai *Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,947	0,952	Reliabel
Stress Kerja (Z1)	0,946	0,947	Reliabel
Motivasi Kerja (Z2)	0,944	0,945	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,965	0,966	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian yaitu Beban Kerja (X), Stress Kerja (Z1), Motivasi Kerja (Z2 dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* yang melebihi batas minimum yang disarankan, yaitu 0,70. Nilai CA berkisar antara 0,944 hingga 0,965, sedangkan nilai CR berada pada rentang 0,945 hingga 0,966. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (Hair et al., 2021).

Discriminant Validity

Tabel 5. *Discriminant Validity Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Stress Kerja
Beban Kerja				
Kinerja Karyawan	0,661			
Motivasi Kerja	0,654	0,773		
Stress Kerja	0,622	0,750	0,782	

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Hasil uji *discriminant validity* dengan pendekatan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) menunjukkan bahwa seluruh nilai hubungan antar konstruk $\leq 0,90$. Hal ini

mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk dalam model memiliki perbedaan yang jelas mengukur masing masing variabel (Hair et al., 2021).

Tabel 6. Discriminant Validity Fornell-Larcker

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Stress Kerja
Beban Kerja	0,908			
Kinerja Karyawan	-0,641	0,909		
Motivasi Kerja	-0,627	0,739	0,949	
Stress Kerja	0,595	-0,718	-0,739	0,950

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Hasil pengujian *discriminant validity* menggunakan kriteria Fornell–Larcker menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasinya dengan konstruk lain, sebagaimana terlihat pada nilai diagonal masing-masing konstruk (Hair et al., 2021). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *R-Square*

Nilai *R-square* untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan kriteria > 0,75 substansial, 0,50 – 0,75 moderat, 0,25 – 0,50 lemah dan < 0,25 sangat lemah (Hair et al., 2021). Berikut adalah hasil evaluasi *R-square* dari penelitian ini.

Tabel 7. Evaluasi *R-Square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,640	0,619	Moderat
Stres Kerja (Z1)	0,354	0,343	Lemah
Motivasi Kerja (Z2)	0,393	0,382	Lemah

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Variabel Y dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan dengan kategori “Moderat”, artinya sebesar 0,640 atau sebesar 64% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel yang di bahas dalam penelitian ini, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Adapun terdapat variabel mediasi dalam

penelitian ini yaitu Stres Kerja (Z1) dengan kategori “Lemah”, artinya sebesar 0,354 atau sebesar 35,4% variabel Stress Kerja dipengaruhi oleh variabel yang di bahas dalam penelitian ini, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Motivasi Kerja (Z2) dengan kategori “Lemah”, artinya sebesar 0,393 atau sebesar 39,3% variabel Motivasi Kerja dipengaruhi oleh variabel yang di bahas dalam penelitian ini, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Evaluasi *F-Square*

Uji *effect size* (f^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam *model structural* (Hair et al., 2021). Hasil pengujian *effect size* (f^2) pada penelitian ini disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 8. Evaluasi *F-Square*

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja		0,079	0,649	0,549
Kinerja Karyawan				
Motivasi Kerja		0,149		
Stres Kerja		0,117		

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *effect size* (f^2), Beban Kerja menunjukkan pengaruh yang besar terhadap Motivasi Kerja dengan nilai f^2 sebesar 0,649, yang mengindikasikan bahwa Beban Kerja merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan karena memiliki pengaruh yang besar pada Motivasi Kerja pada penelitian ini. Selain itu, Beban Kerja juga memberikan pengaruh terbesar kedua terhadap Stres Kerja dengan nilai f^2 sebesar 0,549, serta pengaruh kecil terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai f^2 sebesar 0,079.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai *t-statistic* dan *p-value*, di mana hipotesis dinyatakan diterima apabila *t-statistic* > 1,96 atau *p-value* < 0,05, sedangkan arah pengaruh ditentukan berdasarkan nilai *original sample* (Hair et al., 2021).

Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Tabel 9. Hasil Path Coefficient

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Value</i>	Keterangan
H1 = Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	-0,224	2,332	0,020	Diterima
H2 = Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja	0,595	5,788	0,000	Diterima
H3 = Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja	-0,627	10,165	0,000	Diterima
H4 = Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	-0,314	2,703	0,007	Diterima
H5 = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	0,366	3,231	0,001	Diterima
H6 = Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai	-0,187	2,194	0,028	Diterima
H7 = Motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai	-0,230	2,894	0,004	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditampilkan pada tabel diatas, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima karena memiliki nilai *T-statistic* >1,96 dan *P-Value* < 0.05.

Pembahasan

Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian terhadap Hipotesis 1 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *T-statistic* sebesar 2,332 dan *P-value* sebesar 0,020, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Nilai *original sample* sebesar -0,224 mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Sinaga & Sihombing (2021) dan Nikmah *et.al* (2021) yang menyimpulkan bahwa peningkatan beban kerja secara signifikan dapat menurunkan kinerja karena menurunnya fokus, ketelitian, dan energi kerja pegawai. Penelitian lain oleh Hayati (2021) turut menegaskan bahwa beban kerja berlebih menyebabkan pegawai mengalami penurunan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian terhadap Hipotesis 2 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dengan nilai *T-statistic* sebesar 5,788 dan *P-value* sebesar 0,000, yang berada jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05. Nilai *original sample* sebesar 0,595 mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka tingkat stres kerja pegawai juga semakin meningkat. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Raditya & Supartha (2023) yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja secara signifikan berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja pegawai. Penelitian lain oleh Tarwaka (2011) menegaskan bahwa tekanan kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai akan mempercepat munculnya stres kerja.

Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian terhadap Hipotesis 3 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai *T-statistic* sebesar 10,165 dan *P-value* sebesar 0,000, yang berada jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05. Nilai *original sample* sebesar -0,627 mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka motivasi kerja pegawai cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Nikmah *et.al* (2021) yang menyimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja karena menimbulkan kelelahan dan kejenuhan kerja. Penelitian lain oleh Hayati (2021) menegaskan bahwa tekanan kerja yang berlebihan tanpa diimbangi dengan penghargaan dan dukungan organisasi dapat menurunkan motivasi kerja pegawai secara signifikan.

Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian terhadap Hipotesis 4 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *T-statistic* sebesar 2,703 dan *P-value* sebesar 0,007, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Nilai *original sample* sebesar -0,314 mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Prehastanti & Ahsani (2025) yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Raditya & Supartha (2023) menegaskan bahwa

tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan emosional, penurunan produktivitas, serta menurunnya kualitas hasil kerja.

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian terhadap Hipotesis 5 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *T-statistic* sebesar 3,231 dan *P-value* sebesar 0,001, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Nilai *original sample* sebesar 0,366 mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Lorensius *et.al* (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Hayati (2021) menegaskan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena menunjukkan tingkat usaha, ketekunan, dan komitmen kerja yang lebih tinggi.

Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian terhadap Hipotesis 6 menunjukkan bahwa stres kerja memediasi secara negatif dan signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *T-statistic* sebesar 2,194 dan *P-value* sebesar 0,028, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Nilai *original sample* sebesar -0,187 mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan stres kerja, yang selanjutnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Raditya & Supartha (2023) yang menemukan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai secara signifikan.

Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian terhadap Hipotesis 7 menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi secara negatif dan signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *T-statistic* sebesar 2,894 dan *P-value* sebesar 0,004, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Nilai *original sample* sebesar -0,230 mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan motivasi kerja pegawai, yang selanjutnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Prehastanti & Ahsani (2025) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Penelitian lain oleh Nikmah *et al.* (2021) menegaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat

menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja dan motivasi kerja. Beban kerja yang tinggi terbukti meningkatkan stres kerja dan menurunkan motivasi kerja, yang selanjutnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga pengelolaan beban kerja yang proporsional disertai pengendalian stres dan penguatan motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM di wilayah pedalaman Kalimantan Barat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada manajemen BKPSDM wilayah pedalaman Kalimantan Barat untuk mengelola beban kerja secara lebih proporsional melalui evaluasi pembagian tugas, penyesuaian target kerja, dan penguatan dukungan organisasi guna menekan stres kerja dan menjaga motivasi pegawai agar kinerja tetap optimal. Selain itu, pegawai diharapkan meningkatkan kemampuan pengelolaan diri melalui manajemen waktu, pengendalian stres, dan pengembangan kompetensi kerja secara berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian serta menambahkan variabel lain yang relevan dengan menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam guna memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abraham, Maslow. (1943). *Atheory of Human Motivation*. USA: Martino Fine Books.
- Ardita & Suwandana (2022). *The Role of Motivation in Mediation of Job stress on Performance of General Hospital Employees. European Journal of Business and Management Research*.

- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Mediakomputindo. Jakarta.
- Astrie Lintang Hayati (2021). "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Masa Pandemi Covid-19 di UMKM Kabupaten Sleman. *Skripsi*
- Azimaton Nikmah, Achmad Firdiansjah, Bambang Supriadi & Mokhamad Natsir (2021). The Role of Work Motivation as Mediation between Workload and Health Employees Performance During the COVID-19 Pandemic at Public Health Centers, Indonesia. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Cartwright, S. and C. Cooper. 1997. "Managing workplace stress". Thousand Oaks, California. Sage publications.
- David C. McClelland, 1975, *The Achievement Motive*, New York, Irvington Publishers, Inc.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Sage Publications. *Journal of Tourism Research*, 6(2).
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index) Results of Empirical and Theoretical Research. *In Human Mental Workload*, 139-183.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- International Labour Organization. 1969. *Introduction to Work Study*. Edisi ke-3. Jenewa: International Labour Office.
- Komang Oki Ananda Saputra Ardita dan I Gusti Made Suwandana (2022). The Role of Motivation in Mediation of Job stress on Performance of General Hospital Employees. *European Journal of Business and Management Research*.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company, Inc.
- Luthfi, V. K. (2024). *The influence of compensation and workload on employee performance with job satisfaction as a mediation variable* (Unpublished manuscript). Jurnal Peneliti.
- Lorensius Leni Waskito, Tin Agustina K dan Moh. Bukhori (2023). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang Pt. Mentari indonesia jakarta. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*.
- Luthans, (2011), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nazer, Soraya dan Abdullah (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar. *Journal Of Management*.

- Peraturan Bupati Melawi Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Prehastanti dan Ahsani (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Toko Mahkota di Ngawi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*.
- Rahmawati, Meylin, & Irwana. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, XI (2).
- Sara R. & Sarimonang S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Drive 1 Sumatera Uara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 21 (1).
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Selye, H. (1936). A Syndrome produced by Diverse Nocuous Agents. *Nature*, 138, 32. <https://doi.org/https://doi.org/10.1038/138032a0>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Surat Keputusan Kepala BKPSDM Nomor 603 Tahun 2024 tentang Penetapan Standar Pelayanan Publik pada BKPSDM Kabupaten Melawi.
- Sutarto. 2006. Dasar-dasar Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. 2011. Ergonomi Industri, Dasar dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Valencia, A. (2024). *Pengaruh work overload dan stres kerja terhadap kinerja karyawan* (Unpublished manuscript). Jurnal STIE Asia.
- Victor H Vroom. (1964). "Work and Motivation". New York: John Wiley & Son Inc.