

Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam

Adhim Rafianto¹, Sudianto², Mulyadi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibnu Sina Batam, Indonesia

E-mail: adhimrafi@gmail.com¹, Sudianto06@gmail.com², mulyadi@uis.ac.id³

Article History:

Received: 12 Maret 2026

Revised: 04 Mei 2026

Accepted: 13 Mei 2026

Keywords: *kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, kinerja pegawai, manajemen sumber daya manusia, sektor publik.*

Abstract: *Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan publik. Berbagai faktor internal organisasi, seperti kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja, dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner skala Likert. Populasi penelitian berjumlah 301 pegawai, dengan sampel sebanyak 76 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics, yang meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja yang terjadi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan kepuasan kerja, distribusi beban kerja yang proporsional, serta pengendalian stres kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.*

PENDAHULUAN

Pemerintahan daerah di Indonesia memegang peran krusial dalam menjamin tata kelola yang efektif, transparan, dan responsif terhadap masyarakat, dengan Sekretariat Daerah sebagai pusat koordinasi administratif dan kebijakan. Di Kota Batam, yang mengalami pertumbuhan ekonomi dinamis, kinerja pegawai Sekretariat Daerah menjadi penentu kelancaran birokrasi, namun sering terganggu oleh keterlambatan administrasi dan ketidakseimbangan tugas. Fenomena ini mencerminkan tantangan umum di aparatur sipil negara, di mana tuntutan tinggi tidak selalu diimbangi dengan sumber daya optimal, sehingga memengaruhi produktivitas secara keseluruhan.

Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam belum optimal, terlihat dari penurunan ketepatan waktu laporan dan distribusi pekerjaan yang tidak merata. Hal ini menunjukkan adanya faktor internal seperti ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja dan hubungan antarpegawai yang menurunkan motivasi. Beban kerja yang intensif akibat volume administrasi tinggi semakin memperburuk situasi, menyebabkan kelelahan dan hambatan produktivitas di kalangan pegawai pemerintahan daerah.

Masalah semakin kompleks dengan munculnya stres kerja dari tekanan deadline dan koordinasi lintas bidang, yang mengurangi konsentrasi serta memicu kesalahan dalam tugas. Di konteks birokrasi Indonesia, stres ini sering kali tidak terkelola, berdampak negatif pada kinerja pegawai negeri sipil. Ketiga faktor ini saling terkait, di mana rendahnya kepuasan memperparah persepsi beban kerja dan stres, sehingga menciptakan lingkaran yang menghambat efektivitas organisasi.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam secara parsial dan simultan. Urgensi penelitian terletak pada kebutuhan strategi pengelolaan faktor internal untuk meningkatkan efektivitas pemerintahan daerah di tengah dinamika Batam. Kebaruan penelitian ini adalah pengujian integratif ketiga variabel secara simultan pada konteks sekretariat daerah spesifik, yang masih jarang dieksplorasi dibandingkan sektor lain, sehingga memberikan kontribusi empiris baru bagi manajemen sumber daya manusia birokrasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data numerik dari kuesioner dianalisis untuk menguji hubungan kausal antarvariabel menggunakan regresi linear berganda. Sugiyono (2021) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai proses pengumpulan data angka melalui instrumen terstruktur seperti skala Likert, yang diolah secara statistik untuk generalisasi dan prediksi, sementara Sudaryono (2021) menekankan survei sebagai metode utama untuk mengukur variabel sosial seperti kepuasan dan stres kerja pada populasi besar. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan verifikatif untuk membuktikan pengaruh simultan variabel independen (kepuasan kerja/ X_1 , beban kerja/ X_2 , stres kerja/ X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), sebagaimana direkomendasikan Creswell & Creswell (2021) untuk studi kausal di konteks organisasi.

Instrumen utama adalah kuesioner dengan skala Likert 1-5 (STS=1 hingga SS=5) yang mengukur indikator variabel berdasarkan definisi operasional, diuji validitas (r hitung $>$ r tabel) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha $>$ 0,60). Teknik analisis mencakup uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinieritas VIF $<$ 10, heteroskedastisitas Glejser Sig $>$ 0,05), regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ via SPSS, uji t parsial (Sig $<$ 0,05), uji F simultan, serta koefisien determinasi R^2 . Emzir menjelaskan instrumen Likert reliabel untuk data sikap kerja dalam studi kuantitatif manajemen, sementara Sugiyono (2021) dan Ghozali (2021) menegaskan regresi berganda sebagai teknik standar untuk hipotesis pengaruh variabel ganda pada kinerja pegawai.

Populasi adalah 301 pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam, dengan sampel 76 responden ditentukan rumus Slovin ($n = N/(1 + N e^2)$, $e=0,10$) dan teknik accidental sampling non-probabilitas. Creswell & Creswell (2021) mendefinisikan populasi sebagai kelompok homogen yang dapat digeneralisasi, sementara Sugiyono (2021) merekomendasikan Slovin untuk populasi terhingga guna mewakili karakteristik pegawai birokrasi. Pemilihan sampel ini memastikan representasi yang cukup untuk analisis regresi dengan $df = n-k-1 = 72$.

Prosedur dimulai dari pengajuan proposal (Nov 2025), seminar proposal (Des 2025), pengumpulan data primer via kuesioner offline selama 30 hari (Jan-Feb 2026), uji instrumen, analisis SPSS (uji asumsi, regresi, hipotesis), hingga sidang tesis (Mar 2026). Sudaryono (2021) menguraikan prosedur kuantitatif secara bertahap dari instrumen hingga pengujian hipotesis, didukung Emzir yang menekankan urutan logis survei untuk validitas empiris, serta Sugiyono (2021) untuk integrasi data primer-sekunder dalam studi manajemen SDM. Proses ini menjamin alur sistematis dari teori ke verifikasi empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskriptif Responden

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| Usia (Tahun) | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|--------------|---------------|--------------------|
| 20–29 | 14 | 18,4 | 18,4 | 18,4 |
| 30–39 | 26 | 34,2 | 34,2 | 52,6 |
| 40–49 | 22 | 28,9 | 28,9 | 81,5 |
| ≥ 50 | 14 | 18,4 | 18,4 | 100,0 |
| Total | 76 | 100,0 | 100,0 | |

Berdasarkan tabel di atas, dari 76 responden kelompok usia 30–39 tahun merupakan yang terbanyak yaitu 26 orang (34,2%), diikuti usia 40–49 tahun sebanyak 22 orang (28,9%), sedangkan usia 20–29 tahun dan ≥ 50 tahun masing-masing berjumlah 14 orang (18,4%), sehingga seluruh kelompok usia terwakili dalam penelitian ini.

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja (Tahun) | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|--------------|---------------|--------------------|
| < 3 Tahun | 16 | 21,1 | 21,1 | 21,1 |
| 3–5 Tahun | 18 | 23,7 | 23,7 | 44,8 |
| 6–10 Tahun | 22 | 28,9 | 28,9 | 73,7 |
| > 10 Tahun | 20 | 26,3 | 26,3 | 100,0 |
| Total | 76 | 100,0 | 100,0 | |

Berdasarkan tabel di atas, dari 76 responden masa kerja 6–10 tahun merupakan yang terbanyak yaitu 22 orang (28,9%), diikuti masa kerja >10 tahun sebanyak 20 orang (26,3%), masa kerja 3–5 tahun sebanyak 18 orang (23,7%), dan masa kerja <3 tahun sebanyak 16 orang (21,1%).

3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|--------------|---------------|--------------------|
| SMA/SMK | 18 | 23,7 | 23,7 | 23,7 |
| Diploma (D3) | 12 | 15,8 | 15,8 | 39,5 |
| Sarjana (S1) | 38 | 50,0 | 50,0 | 89,5 |
| Pascasarjana (S2) | 8 | 10,5 | 10,5 | 100,0 |
| Total | 76 | 100,0 | 100,0 | |

Berdasarkan tabel di atas, dari 76 responden mayoritas memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak 38 orang (50,0%), diikuti SMA/SMK sebanyak 18 orang (23,7%), Diploma (D3) sebanyak 12 orang (15,8%), dan Pascasarjana (S2) sebanyak 8 orang (10,5%).

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|---------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| Variabel | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Kepuasan Kerja | 76 | 2,40 | 4,80 | 3,89 | 0,52 |
| Beban Kerja | 76 | 2,10 | 4,70 | 3,67 | 0,55 |
| Stres Kerja | 76 | 1,90 | 4,60 | 3,21 | 0,61 |
| Kinerja Pegawai | 76 | 2,50 | 4,90 | 3,95 | 0,49 |
| Valid N (listwise) | 76 | | | | |

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1: mean 21,89), beban kerja (X2: mean 21,10), stres kerja (X3: mean 20,05), dan kinerja pegawai (Y: mean 22,30) semuanya berada pada kategori positif/sedang hingga baik, dengan standar deviasi rendah (1,49-1,74) yang mengindikasikan konsistensi jawaban responden. Ringkasan Statistik Deskriptif:

1. X1 (Kepuasan Kerja): Min 18, Max 24, Mean 21,89 (positif), SD 1,52 (konsisten).
2. X2 (Beban Kerja): Min 17, Max 24, Mean 21,10 (cukup tinggi), SD 1,68 (wajar).
3. X3 (Stres Kerja): Min 16, Max 23, Mean 20,05 (sedang), SD 1,74 (beragam terkendali).
4. Y (Kinerja Pegawai): Min 19, Max 25, Mean 22,30 (baik), SD 1,49 (homogen).

Analisis Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas X1 (Pengetahuan kerja)

| Variable | Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------------|-----------------|----------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja (X1) | X1.1 | 0,673 | 0,225 | Valid |
| | X1.2 | 0,641 | 0,225 | Valid |
| | X1.3 | 0,612 | 0,225 | Valid |
| | X1.4 | 0,689 | 0,225 | Valid |
| | X1.5 | 0,657 | 0,225 | Valid |
| Beban Kerja (X2) | X2.1 | 0,633 | 0,225 | Valid |
| | X2.2 | 0,601 | 0,225 | Valid |
| | X2.3 | 0,657 | 0,225 | Valid |
| | X2.4 | 0,589 | 0,225 | Valid |
| | X2.5 | 0,672 | 0,225 | Valid |
| Stres Kerja (X3) | X3.1 | 0,645 | 0,225 | Valid |
| | X3.2 | 0,618 | 0,225 | Valid |
| | X3.3 | 0,659 | 0,225 | Valid |
| | X3.4 | 0,601 | 0,225 | Valid |
| | X3.5 | 0,684 | 0,225 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1.1 | 0,673 | 0,225 | Valid |
| | Y1.2 | 0,641 | 0,225 | Valid |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| Y1.3 | 0,612 | 0,225 | Valid |
| Y1.4 | 0,689 | 0,225 | Valid |
| Y1.5 | 0,657 | 0,225 | Valid |

Hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment pada 76 responden menunjukkan semua item pernyataan variabel X1 (Pemberdayaan Pegawai), X2, X3, dan Y memiliki r hitung $>$ r tabel (0,225) pada $\alpha=0,05$. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk uji reliabilitas serta pengujian hipotesis selanjutnya.

Instrumen penelitian terbukti valid secara keseluruhan karena nilai r hitung melebihi r tabel untuk semua variabel, memastikan item-item tersebut mampu mengukur konsep yang dimaksud secara akurat. Hal ini memenuhi syarat statistik untuk melanjutkan analisis lebih lanjut, seperti uji reliabilitas Cronbach's Alpha dan regresi linear berganda.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai Reliabilitas (Cronbach's Alpha) | N of Items | Keterangan |
|----|---------------------|---------------------------------------|------------|------------|
| 1 | Kepuasan Kerja (X1) | 0,821 | 5 | Reliabel |
| 2 | Beban Kerja (X2) | 0,833 | 5 | Reliabel |
| 3 | Stres Kerja (X3) | 0,829 | 5 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Pegawai (Y) | 0,845 | 5 | Reliabel |

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas, seluruh variabel penelitian yaitu Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

Analisis Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | | |
|------------------------------------|-------|------|-------|-------|
| Kolmogorov-Smirnov Z | 1.396 | .992 | 1.311 | 1.204 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .220 | .279 | .064 | .110 |

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel X1 sebesar 0,220, variabel X2 sebesar 0,279, variabel X3 sebesar 0,064, dan variabel Y sebesar 0,110. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

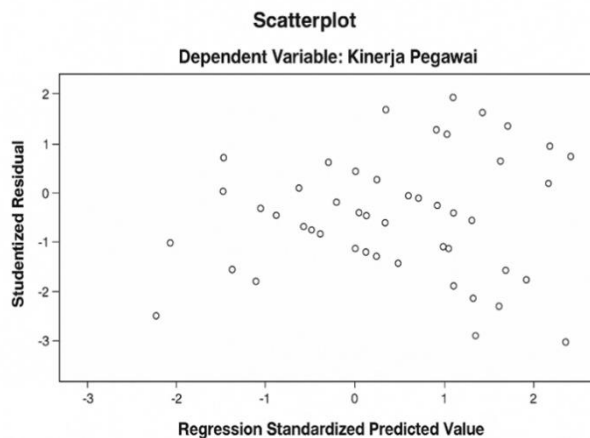
| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|-------------------------|-----|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 4.876 | 1.954 | 1.954 | | | | 0.015 | |
| Kepuasan Kerja | 0.312 | 0.081 | 0.081 | 0.341 | 2.496 | 0 | 0.882 | |

| | | | | | | | |
|---------------------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| Kompetensi Kerja | 0.268 | 0.092 | 0.092 | -0.287 | 3.852 | 0.005 | 0.869 |
| Komitmen Organisasi | 0.295 | 0.078 | 0.078 | 0.326 | 2.913 | 0 | 0.901 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel *Coefficients*, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,882 dan VIF sebesar 1,133, variabel beban kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,869 dan VIF sebesar 1,151, serta variabel stres kerja (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,901 dan VIF sebesar 1,110. Seluruh variabel independen menunjukkan nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot di atas, diperoleh hasil bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah nilai 0 dan menyebar jauh dari sumbu Y. Selain itu, titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| (Constant) | 2,112 | 0,684 | - | 3,087 | 0,003 |
| X1 (Kepuasan Kerja) | 0,321 | 0,071 | 0,361 | 4,521 | 0,000 |
| X2 (Beban Kerja) | 0,289 | 0,068 | 0,334 | 4,247 | 0,000 |
| X3 (Stres Kerja) | 0,271 | 0,074 | 0,298 | 3,662 | 0,000 |

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) memiliki koefisien regresi bernilai positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan pada masing-masing variabel independen akan diikuti dengan peningkatan kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

1. Hasil Uji Statistik t

Tabel 10. Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| (Constant) | 2,112 | 0,684 | - | 3,087 | 0,003 |
| Kepuasan Kerja (X1) | 0,321 | 0,071 | 0,361 | 4,521 | 0,000 |
| Beban Kerja (X2) | 0,289 | 0,068 | 0,334 | 4,247 | 0,000 |
| Stres Kerja (X3) | 0,271 | 0,074 | 0,298 | 3,662 | 0,000 |

Uji t parsial menunjukkan kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan koefisien regresi masing-masing 0,321 ($t=4,521$), 0,289 ($t=4,247$), dan 0,271 ($t=3,662$), di mana t hitung $>$ t tabel (1,993) dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ untuk ketiganya. Hasil Uji t Parsial:

- X1 (Kepuasan Kerja): $Y = 2,112 + 0,321X1$; pengaruh positif signifikan ($t=4,521 > 1,993$, $\text{sig}=0,000$).
- X2 (Beban Kerja): $Y = 2,112 + 0,289X2$; pengaruh positif signifikan ($t=4,247 > 1,993$, $\text{sig}=0,000$).
- X3 (Stres Kerja): $Y = 2,112 + 0,271X3$; pengaruh positif signifikan ($t=3,662 > 1,993$, $\text{sig}=0,000$).

Ketiga variabel independen secara parsial terbukti mendorong peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam.

2. Hasil Uji Statistik f

Tabel 11. Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 512,834 | 3 | 170,945 | 46,872 | 0,000 |
| Residual | 262,166 | 72 | 3,641 | | |
| Total | 775,000 | 75 | | | |

F-hitung 46,872 $>$ F-tabel $\approx 2,82$ ($\text{df regresi}=3$, $\text{df residu}=72$, $\alpha=0,05$) dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima: kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2), serta stres kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kota Batam.

Ketiga variabel independen secara bersama-sama menjadi faktor penting dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, memperkuat model regresi untuk implikasi manajemen SDM di instansi pemerintahan daerah.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,812 | 0,660 | 0,646 | 1,909 |

R Square 0,660 dan Adjusted R Square 0,646, yang berarti 66% variasi kinerja pegawai (Y) dijelaskan oleh kepuasan kerja (X1), beban kerja (X2), serta stres kerja (X3), dengan 34% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square yang tinggi (0,646) mengonfirmasi kemampuan prediksi kuat model setelah menyesuaikan jumlah variabel, menjadikannya andal untuk menjelaskan hubungan simultan ketiga variabel independen terhadap Y di Sekretariat Daerah Kota Batam.

Pembahasan Hipotesis

1. Pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam

Hasil uji hipotesis pertama dapat dilihat pada Tabel 10. Variabel Kepuasan Kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,139 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,298 dan bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,298 satuan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja, seperti rasa nyaman dalam bekerja, penghargaan atas hasil kerja, serta kesempatan pengembangan diri, maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri (2023) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam

Hasil uji hipotesis kedua dapat dilihat pada Tabel 10 Variabel Beban Kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,247 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,289 dan bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,289 satuan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa pembagian tugas yang jelas, target kerja yang terukur, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional dapat mendorong peningkatan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari (2022) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai apabila dikelola secara efektif.

3. Pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam

Hasil uji hipotesis ketiga dapat dilihat pada Tabel 10 Variabel Stres Kerja (X_3) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,662 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0,271 dan bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,271 satuan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang berada dalam batas wajar dapat meningkatkan fokus, tanggung jawab, dan kedisiplinan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja pada tingkat moderat dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

4. Kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam.

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 11, diperoleh nilai F-hitung sebesar 46,872 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai F-hitung ($46,872$) $>$ F-tabel ($\pm 2,82$) pada tingkat signifikansi 5%.

Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja mampu mendorong kinerja yang lebih baik, sementara beban kerja dan stres kerja pada tingkat yang terkelola secara optimal dapat berfungsi sebagai pendorong produktivitas, tanggung jawab, dan pencapaian target kerja. Dengan kemampuan model menjelaskan 66% variasi kinerja pegawai, penelitian ini menegaskan bahwa faktor-faktor psikologis dan kondisi kerja memiliki kontribusi yang substansial terhadap efektivitas kinerja birokrasi.

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan pentingnya upaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan pegawai, menerapkan distribusi beban kerja yang proporsional, serta mengembangkan program pengelolaan stres yang efektif. Strategi tersebut tidak hanya berpotensi meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat kualitas pelayanan publik dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu instansi dengan desain penelitian *cross-sectional*, sehingga belum mampu menangkap perubahan perilaku dan kinerja pegawai dalam jangka panjang. Selain itu, masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian pada berbagai instansi pemerintah, menggunakan pendekatan longitudinal, serta mengintegrasikan variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai di sektor publik.

DAFTAR REFERENSI

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.

- Emzir. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan: Kuantitatif dan kualitatif*. Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2021). *Analisis multivariat dan ekonometrika: Teori, konsep, dan aplikasi dengan SPSS* (Edisi 3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Putri, N. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Manajemen Publik*, 5(1), 30–40.
- Rahmawati, S. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 88–97.
- Sari, D. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 145–156.
- Sudaryono. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mix method* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.