



Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng

Gede Sudiarsana*, Made Amanda Dewanti

Universitas Pedidikan Ganesha

Abstrak: Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memeriksa tiga hal: (1) bagaimana kinerja Pembina dipengaruhi oleh motivasi kerja; (2) bagaimana kinerja Pembina dipengaruhi oleh stres kerja; dan (3) bagaimana kinerja pembina dipengaruhi oleh kedua faktor itu secara bersamaan. Penelitian ini melibatkan semua pembina pramuka di SMP Negeri di seluruh Kabupaten Buleleng. Penelitian kuantitatif adalah metode yang diimplementasikan dalam studi ini, dimana kuesioner disebar pada peserta. Sampel penelitian menggunakan seluruh populasi dalam metode sampel jenuh. Sebanyak 110 pembina pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng sukses disurvei. Program statistik SPSS versi 22 dimanfaatkan untuk menganalisis data. Temuan analisis memperlihatkan bahwa: (1) kinerja Pembina menerima pengaruh positif signifikan dari motivasi kerja, (2) kinerja Pembina juga menerima pengaruh positif signifikan dari stres kerja, dan (3) kinerja Pembina menerima pengaruh positif signifikan dari motivasi kerja dan stres kerja secara bersamaan (simultan).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pembina, Pembina Pramuka

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emba.v6i1.4172>

*Correspondence: Gede Sudiarsana

Email: sudiarsana.2@undiksha.ac.id

Received: 19-04-2026

Accepted: 19-05-2026

Published: 19-06-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The main objectives of this study were to examine three things: (1) how scoutmaster performance is affected by work motivation; (2) how scoutmaster performance is affected by work stress; and (3) how scoutmaster performance is affected by both factors simultaneously. This study involved all scoutmasters in public junior high schools throughout Buleleng Regency. Quantitative research was the method implemented in this study, where questionnaires were distributed to the participants. The entire population was used as the research sample in a saturated sampling method. A total of 110 scoutmasters in public junior high schools throughout Buleleng Regency were successfully surveyed. The SPSS version 22 statistical program was used to analyze the data. The findings of the analysis showed that: (1) scoutmaster performance received a significant positive influence from work motivation, (2) scoutmaster performance also received a significant positive influence from work stress, and (3) scoutmaster performance received a significant positive influence from both work motivation and work stress simultaneously.

Keywords: Work Motivation, Job Stress, Supervisor Performance, Scout Leader Performance

Pendahuluan

Sebuah organisasi pendidikan di luar sekolah formal yang berfokus pada membangun karakter, disiplin, jiwa kepemimpinan, dan keterampilan bagi generasi muda melalui berbagai kegiatan kepramukaan disebut dengan gerakan Pramuka. Organisasi ini memiliki tujuan utama untuk menghasilkan generasi yang bermoral tinggi, bertanggung jawab, dan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi masyarakat. Eksistensi

Gerakan Pramuka di Indonesia memperoleh landasan hukum melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2010 terkait Gerakan Pramuka. Regulasi itu memaparkan bahwasanya “pendidikan kepramukaan merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional yang diselenggarakan melalui jalur pendidikan nonformal. Dalam penyelenggaraannya, Gerakan Pramuka memiliki struktur kelembagaan yang berjenjang, mulai dari tingkat nasional hingga tingkat daerah. Salah satu unsur organisasi itu adalah Kwartir Cabang (Kwarcab), yang bertanggung jawab dalam mengoordinasikan, membina, dan mengelola berbagai kegiatan kepramukaan di wilayah kabupaten atau kota.” Republik Indonesia. (2010).

Pembina Pramuka memiliki peran penting dalam kesuksesan kegiatan kepramukaan di sekolah, khususnya di SMP Negeri se-Kabupaten Buleleng. Selain menjalankan tugas sebagai guru mata pelajaran, pembina juga bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pembinaan karakter melalui latihan rutin, perkemahan, lomba, dan kegiatan sosial. Kondisi itu menuntut pembina mampu membagi waktu, tenaga, dan tanggung jawab secara optimal ([Kusuma & Negara, 2021](#); [Suheri et al., 2021](#)). Banyak peneliti sudah melakukan penelitian terkait sejauh mana kinerja bisa dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi kerja. Meskipun demikian, hasil yang didapat belum memperlihatkan kesimpulan yang konsisten. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kinerja individu menerima dampak positif signifikan dari motivasi kerja, sehingga peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja yang dihasilkan ([Sari et al., 2022](#); [Hidayat et al., 2023](#)). Di lain sisi, temuan terkait stres kerja masih memperlihatkan perbedaan. Beberapa studi memaparkan bahwasanya kinerja bisa menerima dampak positif dari stres kerja jika berada pada tingkat yang wajar dan mampu dikelola dengan baik oleh individu ([Khabri et al., 2023](#)). Sebaliknya, penelitian lain memperlihatkan bahwa stres kerja yang dialami individu justru berpotensi menurunkan kinerja sebab mengganggu fokus, produktivitas, dan efektivitas dalam bekerja ([Astuti & Raharjo, 2023](#)). Beragamnya temuan penelitian itu memperlihatkan bahwa keterkaitan antara motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada berbagai jenis organisasi dan lingkungan kerja. Di lain sisi, penelitian terdahulu umumnya berfokus pada guru ataupun karyawan perusahaan, di lain sisi penelitian yang mengangkat pembina Pramuka sebagai objek kajian masih relatif sedikit ditemukan. Sehubungan dengan hal itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar bukti empiris terkait pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pembina Pramuka SMP Negeri di Kabupaten Buleleng bisa didapatkan.

Kinerja pembina pramuka menerima dampak dari sejumlah dampak seperti motivasi kerja dan stres kerja. Stres kerja adalah kondisi yang bisa muncul sebab tingginya tuntutan pekerjaan, keterbatasan waktu, dan berbagai kewajiban administratif yang harus diselesaikan. Di sisi lain, tugas dan tanggung jawab bisa dilakukan oleh karyawan secara optimal sesudah mendapatkan dorongan dari faktor pendorong yang disebut dengan motivasi kerja. Di lain sisi, efektivitas pelaksanaan tugas bisa dihambat oleh pengelolaan yang tidak baik pada stres kerja, tingkat motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan kualitas kinerja ([Sari et al., 2022](#); [Astuti & Raharjo, 2023](#)). Berdasar pada wawancara

pendahuluan yang dilakukan peneliti, beberapa Pembina Pramuka pada SMP Negeri di Kabupaten Buleleng memaparkan bahwasanya “mereka sering menghadapi tekanan pekerjaan yang cukup besar, terutama ketika mempersiapkan dan melaksanakan kegiatan kepramukaan dalam skala besar. Di lain sisi, keterbatasan fasilitas pendukung serta kurangnya apresiasi terhadap kinerja yang sudah diberikan turut memengaruhi tingkat motivasi kerja para pembina.”

Para pembina tetap berusaha mempertahankan kinerja dalam kegiatan kepramukaan. Fenomena ini memperlihatkan bahwa ada situasi yang menarik untuk dipelajari lebih lanjut. Khususnya, hal ini memiliki keterkaitan dengan bagaimana dampak yang diterima kinerja Pembina Pramuka dari stres kerja dan motivasi kerja. Akibatnya, studi ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri se-Kabupaten Buleleng.”

Sejauh mana pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi mampu diselesaikan oleh individu selaras dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai disebut dengan kinerja. Konsep kinerja tidak hanya memiliki keterkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga mencerminkan bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan secara efektif dan selaras dengan standar yang berlaku. Tingkat kinerja bisa dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti motivasi kerja, kemampuan atau kompetensi individu, lingkungan kerja, serta kepuasan yang dirasakan dalam menjalankan pekerjaan ([Herawati et al., 2022](#); [Hutagalung, 2022](#)). Pada penelitian ini, kinerja Pembina Pramuka didefinisikan sebagai sejauh mana kegiatan kepramukaan yang memuat tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi mampu dikelola oleh pembina secara efektif dan bertanggung jawab, sehingga karakter peserta didik bisa dikembangkan.

Dalam studi ini, kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerja sama merupakan lima indikator yang dimanfaatkan untuk menilai kinerja pembina. Sejauh mana tugas-tugas kepramukaan yang menjadi tanggung jawabnya mampu diselesaikan oleh pembina disebut dengan kuantitas kerja. Kualitas kerja memperlihatkan kemampuan pembina dalam menghasilkan pelaksanaan kegiatan yang efektif dan selaras dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Ketepatan waktu memiliki keterkaitan dengan sejauh mana pekerjaan mampu diselesaikan oleh individu selaras dengan batas waktu yang sudah direncanakan. Tingkat kehadiran mencerminkan disiplin serta kesungguhan pembina dalam berpartisipasi pada tiap-tiap kegiatan kepramukaan. Di lain sisi, kemampuan bekerja sama memperlihatkan kemampuan pembina untuk berkolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk sesama pembina, sekolah, dan peserta didik, guna mencapai tujuan kegiatan secara lebih efektif dan efisien ([Bangun, 2021](#)).

Individu bisa didorong oleh kekuatan yang disebut dengan motivasi kerja untuk bertindak dan berupaya mencapai sasaran tertentu dalam pekerjaannya. Dorongan itu bisa berasal dari dalam diri individu ataupun dari lingkungan sekitarnya. Keberadaan motivasi mampu meningkatkan gairah kerja dan mendorong individu untuk menggunakan seluruh potensi yang dimiliki, baik berupa kemampuan, pengalaman, ataupun keterampilan, dalam melaksanakan tugas secara optimal. Komitmen, ketekunan, dan keseriusan akan diperlihatkan oleh individu dalam bekerja saat motivasi yang tinggi

dimiliki oleh mereka. Dalam studi ini, motivasi kerja Pembina Pramuka dimaknai sebagai faktor pendorong yang memengaruhi kesediaan pembina untuk melaksanakan tugas, menjalankan tanggung jawab, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan kepramukaan demi mendukung pembentukan karakter peserta didik ([Sunyoto, 2021; Hasibuan, 2021](#)).

Pekerjaan bisa dilakukan oleh individu secara optimal sehingga tujuan yang sudah ditetapkan bisa dicapai berkat adanya dorongan dari dalam atau luar diri yang disebut dengan motivasi kerja. Motivasi berperan dalam membangkitkan semangat kerja, yang mendorong individu untuk memanfaatkan sepenuhnya kemampuan, pengetahuan, dan keterampilannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pada mereka. Ada kemungkinan bahwa tingkat motivasi yang tinggi bisa meningkatkan semangat, komitmen, dan kesungguhan individu dalam bekerja. Motivasi kerja pembina pramuka didefinisikan dalam studi ini sebagai dorongan yang memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan komitmen pembina untuk melakukan berbagai kegiatan kepramukaan agar tujuan pendidikan karakter peserta didik bisa dicapai ([Sunyoto, 2021; Hasibuan, 2021](#)).

Stres kerja dalam studi ini bisa diukur dengan memanfaatkan sejumlah faktor, yakni tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, hubungan antar orang di tempat kerja, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan perusahaan. Indikator-indikator ini dipilih sebab mereka bisa memperlihatkan komponen yang bisa menyebabkan tekanan kerja pada individu. Jumlah tugas dan tekanan yang harus diselesaikan dalam waktu khusus disebut dengan tuntutan tugas. Jika ada konflik peran sebab banyak tugas yang harus dilakukan secara bersamaan, ini disebut tuntutan peran. Tuntutan antarpribadi memperlihatkan seberapa baik hubungan dan interaksi individu dengan rekan kerja dan orang lain yang terlibat dalam menyelesaikan tugas. Di lain sisi, struktur organisasi memiliki keterkaitan dengan bagaimana organisasi membagi tugas, wewenang, dan mekanisme koordinasi. Kepemimpinan organisasi mencerminkan bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan bisa memengaruhi lingkungan kerja dan tingkat tekanan yang dirasakan pekerja saat menjalankan tanggung jawab mereka ([Afandi, 2021](#)).

Penelitian sebelumnya memperlihatkan motivasi kerja memiliki keterkaitan positif dengan kinerja individu. Studi yang dijalankan oleh Vivi Puspan dini (2022) menjumpai bahwa kinerja karyawan bisa ditingkatkan oleh dampak positif dari motivasi kerja. Nova Susanti (2022) juga menjumpai bahwa kinerja karyawan menerima pengaruh positif dari motivasi kerja. Di lain sisi, penelitian yang dijalankan oleh Heni Fitri Ratna Sari (2022) menjumpai bahwa stres kerja dan variabel motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja guru. Sehubungan dengan hal itu, motivasi kerja bisa dianggap sebagai salah satu komponen yang membantu mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja Pembina Pramuka tidak terpengaruh oleh tingkat stres kerja dan motivasi kerja yang dia alami selama menjalankan tugasnya. Pembina bisa didorong oleh motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja lebih keras, menjadi lebih bertanggung jawab, dan menjadi lebih dedikasi terhadap kegiatan kepramukaan. Sehubungan dengan hal itu, kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan akan meningkat. Namun, tingkat stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan bisa memengaruhi kinerja. Terlalu banyak stres cenderung menyebabkan penurunan konsentrasi, produktivitas, dan efektivitas kerja.

Namun, memiliki tingkat stres yang tetap wajar bisa menjadi tantangan untuk mendorong orang untuk bekerja lebih fokus dan optimal. Sehubungan dengan hal itu, motivasi kerja dan stres kerja memiliki keterkaitan dengan tingkat kinerja pembina pramuka dalam melaksanakan program dan kegiatan kepramukaan ([Sari et al., 2022](#)).

Tingkat kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri se-Kabupaten Buleleng diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan stres kerja, menurut analisis teori dan data nyata yang ditemukan selama observasi awal. Sehubungan dengan hal itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan dan pengaruh dua variabel bebas yang diperankan oleh motivasi kerja (X_1) dan stres kerja (X_2), terhadap variabel terikat yang diperankan oleh kinerja Pembina Pramuka (Y), baik secara individu ataupun bersama-sama. Berikut adalah hipotesis yang dirumuskan dalam studi ini: (1) motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pembina Pramuka; (2) stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pembina Pramuka; dan (3) motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pembina Pramuka SMP Negeri se-Kabupaten Buleleng.

Metodologi

Studi ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana dampak yang diterima kinerja Pembina Pramuka di SMP Negeri di Kabupaten Buleleng dari motivasi kerja dan stres kerja. Penelitian kuantitatif adalah metode yang diterapkan dalam studi ini, jenis penelitian kausal, dan berfokus pada mengevaluasi bagaimana hubungan antarvariabel berkorelasi satu sama lain. Kinerja Pembina Pramuka (Y) berperan sebagai variabel terikat, dan motivasi kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berperan sebagai variabel bebas. Data penelitian didapat melalui distribusi instrumen kuesioner pada responden dan diperkuat dengan data dokumentasi yang relevan. Selanjutnya, SPSS Statistics for Windows versi 22 dimanfaatkan untuk menganalisis data yang dikumpul.

Perumusan masalah, penyusunan kajian pustaka, pembuatan hipotesis, pengumpulan data, dan analisis data adalah semua bagian dari proses penelitian. Terakhir, tetapi tidak kalah penting, adalah membuat kesimpulan dari hasil tes. Pramuka dari 110 SMP Negeri di Kabupaten Buleleng adalah subjek penelitian ini. Penelitian ini memanfaatkan teknik sampel jenuh, yang bermakna sampel penelitian menggunakan seluruh populasi. Pemilihan metode ini didasarkan pada jumlah populasi yang tidak terlalu besar, yang memungkinkan peneliti menjangkau semua orang. Sehubungan dengan hal itu, penelitian ini menggunakan 110 pembina pramuka SMP Negeri di seluruh Kabupaten Buleleng sebagai responden.

Dalam studi ini, motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja pembina pramuka merupakan sejumlah variabel yang dikaji. Kinerja pembina pramuka mengacu pada kemampuan pembina dalam melakukan semua tugas dan tanggung jawab kepramukaan secara efektif, mulai dari penyusunan rencana kegiatan, melaksanakan program, hingga menilai hasil kegiatan. Variabel itu bisa diukur dengan memanfaatkan kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Keinginan dan semangat pembina untuk menyelesaikan tugasnya bisa dipengaruhi oleh faktor pendorong dari

dalam diri dan lingkungan individu yang dikenal sebagai motivasi kerja. Variabel ini bisa diukur dengan memanfaatkan lima indikator, yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sebaliknya, jenis tekanan yang dirasakan pekerja saat menghadapi tuntutan pekerjaan dan keadaan di tempat kerja mereka disebut dengan stres kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan antar individu, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi digunakan untuk melakukan pengukuran ini.

Dalam studi ini, skala Likert dimanfaatkan oleh kuesioner untuk mengumpulkan data. Berdasar pada lima pilihan, responden diminta untuk menjawab: sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu untuk menguji kualitas kuesioner sebelum alat itu digunakan. Sejauh mana elemen yang relevan dengan variabel penelitian mampu diukur oleh tiap-tiap item pernyataan bisa diuji oleh uji validitas. Selanjutnya, sejauh mana data bisa dihasilkan oleh instrumen secara andal dan konsisten bisa diidentifikasi oleh uji reliabilitas dengan memanfaatkan metode Cronbach Alpha. Reliabilitas yang baik dimiliki oleh instrumen saat nilai *Cronbach Alpha* melampaui 0,60.

Data dalam studi ini dianalisis dengan memanfaatkan teknik regresi linier berganda dengan tujuan agar ada tidaknya pengaruh yang diterima kinerja Pembina Pramuka dari variabel motivasi kerja dan stres kerja bisa diuji. Sejumlah uji asumsi klasik perlu dilakukan terlebih dahulu untuk menguji data agar model regresi bisa digunakan secara layak sebelum analisis dilakukan. Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas merupakan sejumlah pengujian yang termuat di dalam uji asumsi klasik. Analisis grafik serta pengujian Kolmogorov–Smirnov dimanfaatkan dalam melakukan uji normalitas untuk memastikan bahwa distribusi yang dialami oleh data diklasifikasikan normal. Signifikan tidaknya hubungan yang dialami oleh sejumlah variabel bebas bisa diidentifikasi dengan memanfaatkan uji multikolinearitas melalui nilai tolerance dan VIF. Selanjutnya, ada tidaknya perbedaan yang dijumpai varians residual pada model regresi bisa dideteksi dengan memanfaatkan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser. Pemenuhan seluruh asumsi itu menjadi dasar agar estimasi yang valid, akurat, dan bisa dipertanggungjawabkan bisa diberikan oleh temuan analisis regresi linier berganda.

Ada tidaknya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen pada variabel dependen bisa diketahui dengan menggunakan model regresi linier berganda, dimana berikut adalah persamaan rumusnya:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pembina

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Stres Kerja

α = Konstanta

β₁β₂ = Koefisien regresi

ε = Error

Uji t, yang bermaksud untuk mengukur sejauh mana variabel terikat dipengaruhi oleh tiap-tiap variabel bebas secara parsial, dan sejauh mana variabel terikat dipengaruhi oleh tiap-tiap variabel bebas secara berbarengan bisa diidentifikasi oleh uji F, dimana hipotesis penelitian bisa diuji oleh dua pengujian itu. Di lain sisi, analisis dilengkapi dengan penghitungan koefisien determinasi (R^2). Ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemungkinan variasi kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri di seluruh Kabupaten Buleleng bisa menerima pengaruh dari variabel stres kerja dan motivasi kerja. Jadi, kita bisa mengetahui seberapa besar kontribusi yang diterima perubahan kinerja dari kontribusi kedua variabel itu.

Hasil dan Pembahasan

Ada sebanyak 110 pembina pramuka SMP Negeri di Kabupaten Buleleng yang dilibatkan dalam studi ini. Data dikumpulkan secara online dengan memanfaatkan Google Forms. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengevaluasi bagaimana dampak yang diterima kinerja pembina pramuka dari stres kerja dan motivasi kerja.

Tabel 1. Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner disebarkan	110
Kuesioner kembali	110
Kuesioner digunakan	110

Berdasar pada temuan pengumpulan data, seluruh kuesioner yang disebarkan pada responden sudah kembali secara lengkap. Sehubungan dengan hal itu, persentase pengembalian kuesioner dalam penelitian ini mencapai 100%.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Hasil Dominan
Jenis Kelamin	Laki-laki 55,5%
Usia	26–35 tahun 50,9%
Lama Menjabat	1–3 tahun 46,4%
Status	PPPK 58,2%

Laki-laki mendominasi jumlah responden dalam studi ini dengan usia 26–35 tahun, masa kerja sebagai pembina selama 1–3 tahun, dan memiliki status kepegawaian sebagai PPPK.

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviasi
Motivasi Kerja	40,70	5,308
Stres Kerja	22,57	7,167
Kinerja Pembina	40,47	5,441

Berdasar pada temuan statistik deskriptif, nilai standar deviasi yang dimiliki oleh tiap-tiap variabel di bawah nilai mean. Temuan itu memperlihatkan bahwa data penelitian cenderung terdistribusi secara merata dan memiliki tingkat penyebaran yang rendah.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Hasil
Motivasi Kerja	Valid
Stres Kerja	Valid
Kinerja Pembina	Valid

Berdasar pada pengujian validitas, semua item pernyataan memperoleh nilai signifikansi di bawah batas yang ditetapkan, yaitu 0,05. Sehubungan dengan hal itu, seluruh instrument penelitian memenuhi kriteria validitas.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,879	Reliabel
Stres Kerja	0,913	Reliabel
Kinerja Pembina	0,939	Reliabel

Berdasar pada pengujian reliabilitas, nilai Cronbach Alpha pada tiap-tiap variabel sudah melebihi batas minimum 0,60. Sehubungan dengan hal itu, instrumen yang digunakan bisa dikategorikan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Sig. Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
0,065	Berdistribusi Normal

Berdasar pada temuan pengujian, nilai signifikansi berada di atas tingkat signifikansi 0,05, sehingga kriteria normalitas bisa dipenuhi oleh data penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,934	1,071	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja	0,934	1,071	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasar pada temuan pengujian, nilai tolerance yang melampaui 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang mana nilai itu di bawah 10 mengindikasikan bahwa kejadian multikolinearitas tidak dialami oleh model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0,067	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,249	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasar pada temuan pengujian, nilai signifikansi pada tiap-tiap variabel melebihi 0,05. Sehubungan dengan hal itu, tidak ditemukan indikasi bahwa kejadian heteroskedastisitas dialami oleh model regresi.

Tabel 9. Temuan analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Konstanta	15,441	0,003
Motivasi Kerja	0,652	0,002
Stres Kerja	0,066	0,001

Persamaan regresi:

$$Y = 15,441 + 0,652X_1 + 0,066X_2 + \varepsilon$$

Berdasar pada temuan analisis, hubungan positif terbukti dimiliki oleh motivasi kerja dan stres kerja dengan kinerja pembina.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	t hitung	Sig.	Hasil
Motivasi Kerja	8,489	0,002	Berpengaruh signifikan
Stres Kerja	1,160	0,001	Berpengaruh signifikan

Berdasar pada temuan pengujian, kinerja pembina Pramuka terbukti menerima pengaruh positif signifikan dari motivasi kerja ataupun stres kerja secara parsial.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (F)

F hitung	Sig.	Hasil
42,038	0,000	Berpengaruh simultan

Berdasar pada temuan analisis, kinerja pembina Pramuka terbukti menerima pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan stres kerja secara simultan

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Adjusted R Square	Keterangan
0,430	Pengaruh moderat

Temuan analisis koefisien determinasi memperlihatkan nilai Adjusted R Square sebanyak 0,430. Hal ini bermakna 43% perubahan kinerja Pembina bisa diterangkan oleh motivasi kerja dan stres kerja, di lain sisi sisanya sebanyak 57% diterangkan oleh sejumlah faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kinerja pembina Pramuka menerima pengaruh positif signifikan dari motivasi kerja. Kinerja yang optimal bisa diperlihatkan oleh pembina dalam kegiatan pembinaan saat tingkat motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh pembina. Kondisi itu tercermin dari meningkatnya kedisiplinan, kreativitas, dan komitmen pembina terhadap tugas yang diemban.

Temuan analisis memperlihatkan bahwa kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri di Kabupaten Buleleng menerima dampak positif signifikan dari motivasi kerja. Hasilnya

memperlihatkan bahwa tingkat motivasi pembina menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan. Pembina yang memiliki motivasi tinggi cenderung memperlihatkan kesungguhan yang lebih besar dalam melaksanakan berbagai tugas kepramukaan, baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan, ataupun evaluasi kegiatan. Motivasi yang kuat juga mendorong pembina untuk lebih berkomitmen, lebih disiplin, dan mengoptimalkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga menghasilkan pelaksanaan kegiatan kepramukaan yang lebih fokus.

Penelitian ini memperkuat teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang memaparkan bahwasanya “tiap-tiap orang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini membentuk insentif yang mendorong orang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Kehadiran fasilitas yang mendukung kegiatan, jaminan keamanan dan kenyamanan saat menjalankan tugas, hubungan sosial yang positif dengan lingkungan kerja, penghargaan atas kontribusi, dan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan kreativitas adalah beberapa contoh dari kebutuhan pembina pramuka. Motivasi kerja pembina biasanya meningkat ketika berbagai kebutuhan terpenuhi, yang memungkinkan mereka melakukan kegiatan kepramukaan dengan lebih efisien dan optimal.” ([Maslow, 2021](#))

Temuan penelitian ini selaras dengan teori motivasi kerja, yang mengatakan bahwa orang bisa didorong oleh kekuatan internal dan eksternal yang disebut dengan motivasi untuk bertindak dan mengarahkan upaya mereka agar tujuan tertentu bisa dicapai. Tingkat komitmen, semangat kerja, dan ketekunan yang lebih tinggi cenderung diperlihatkan oleh individu saat motivasi yang tinggi dimiliki oleh mereka daripada individu dengan motivasi rendah. Dalam keadaan seperti ini, orang lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan mencapai hasil yang diharapkan. Sehubungan dengan hal itu, kinerja individu bisa ditingkatkan oleh salah satu faktor utama yang disebut dengan motivasi kerja ([Hasibuan, 2021](#); [Sunyoto, 2021](#)).

Temuan penelitian sebelumnya mendapat dukungan dari temuan penelitian ini yang memperlihatkan bahwa kinerja bisa ditingkatkan oleh peran penting dari motivasi kerja. Sari et al. (2022) menjumpai bahwa kinerja guru menerima dampak positif signifikan dari motivasi kerja. Penelitian Hidayat et al. (2023) memperkuat temuan ini dengan memperlihatkan bahwa kinerja yang diberikan oleh individu terbilang baik saat motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh mereka. Ada kesesuaian antara temuan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yang memperlihatkan bahwa ada bukti empiris terkait peran motivasi kerja sebagai komponen yang mampu meningkatkan kinerja. Sehubungan dengan hal itu, motivasi kerja bisa dianggap sebagai salah satu faktor penting yang memastikan bahwa Pembina Pramuka SMP Negeri se-Kabupaten Buleleng sukses.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kinerja pembina pramuka menerima pengaruh positif signifikan dari stres kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa menahan tekanan kerja pada tingkat wajar tidak selalu berdampak buruk; sebaliknya, itu bisa menjadi dorongan untuk lebih baik. Stres kerja yang bisa dikendalikan bisa meningkatkan kewaspadaan, fokus, dan kesungguhan pembina dalam memenuhi tugas. Menurut

penelitian ini, stres kerja bisa ditingkatkan secara paling signifikan oleh pengaruh dari tuntutan tugas. Tingginya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan mendorong pembina untuk mengatur waktu dengan lebih baik, bekerja lebih disiplin, dan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sehubungan dengan hal itu, stres kerja bisa berkontribusi pada peningkatan kinerja pembina pramuka.

Temuan analisis memperlihatkan bahwa stres kerja bersamaan dengan motivasi kerja memengaruhi kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri se-Kabupaten Buleleng. Hasilnya memperlihatkan bahwa kombinasi tingkat motivasi yang dimiliki pembina dan kemampuan untuk mengatasi tekanan kerja adalah satu-satunya komponen yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Sehubungan dengan hal itu, sekolah harus berusaha untuk mendorong pembina untuk menjadi lebih baik melalui dukungan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan profesional. Di lain sisi, pendekatan pengelolaan stres kerja juga harus diterapkan untuk memastikan bahwa tekanan yang muncul selama menjalankan tugas bisa ditoleransi dan tidak mengganggu produktivitas. Dengan menyelaraskan kedua strategi ini, kinerja Pembina Pramuka bisa berkembang secara konsisten dan optimal.

Simpulan

Berdasar pada temuan penelitian dan pembahasan hipotesis terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pembina Pramuka SMP Negeri se-Kabupaten Buleleng, maka bisa ditarik simpulan terkait ada tidaknya pengaruh yang diterima kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri se-Kabupaten Buleleng dari motivasi kerja dan stres kerja menghasilkan kesimpulan bahwa koefisien regresi positif yang dimiliki oleh motivasi kerja adalah sebanyak 0,652. Temuan itu memperlihatkan bahwa kinerja pembina bisa ditingkatkan saat motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh mereka. Sehubungan dengan hal itu, kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri se-Kabupaten Buleleng menerima dampak positif dari motivasi kerja.

Temuan uji hipotesis memperlihatkan bahwa taraf signifikansi 0,05, dengan nilai signifikansi 0,249 dimiliki oleh variabel stres kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri di Kabupaten Buleleng tidak menerima dampak signifikan dari stres kerja, jadi dilakukan penolakan pada H_2 dan penerimaan pada H_0 . Namun, meskipun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, arah hubungan yang positif (koefisien regresi 0,066) memperlihatkan bahwa akan terjadi kenaikan pada kinerja saat stres kerja mengalami penurunan. Temuan uji F memperlihatkan bahwa model regresi layak untuk digunakan sebab nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai F hitung sebanyak 42,038 melampaui nilai F tabel sebanyak 1,659. Temuan ini membuktikan bahwa kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri se-Kabupaten Buleleng menerima dampak positif signifikan dari motivasi kerja dan stres kerja secara simultan.

Studi ini menjumpai bahwa motivasi untuk bekerja berhubungan secara positif dengan kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri di Kabupaten Buleleng. Kondisi itu memperlihatkan bahwa dengan motivasi kerja yang lebih tinggi, kinerja pembina dalam melaksanakan berbagai tugas kepramukaan lebih baik. Berdasar pada temuan ini,

pengelola sekolah dan kegiatan kepramukaan harus memperhatikan hal-hal yang bisa meningkatkan motivasi. Ini termasuk memberikan penghargaan dan dukungan untuk menyelesaikan tugas, memberikan kesempatan untuk berkembang, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Diharapkan bahwa pembina dengan motivasi yang lebih tinggi bisa meningkatkan kinerja melalui peningkatan komitmen, inovasi, dan tanggung jawab. Variabel lain yang belum diteliti, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi diharapkan bisa dimasukkan oleh peneliti berikutnya agar hasil yang lebih komprehensif terkait komponen yang memengaruhi kinerja pembina pramuka bisa didapatkan. Di lain sisi, penelitian harus melibatkan lebih banyak responden yang beragam.

Referensi

- Adnyana, I. P. A., & Putra, M. Y. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sangsit. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (Dinamika)*, 2(2), 25-34. <https://doi.org/10.51903/dinamika.v2i2.180>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Akbar, A. A., Kurniawan, M., & Usman, B. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Batiqa Palembang. *Jurnal Medis Wahana Ekonomika*, 20(4), 637-649. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i4.13022>
- Astuti, I., & Raharjo, A. B. (2023). Pengaruh motivasi, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja guru. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 7(3), 764-772. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Cahyani, A., & Ubaidillah, H. (2024). Work stress, job satisfaction, and motivation on teacher performance. *Academia Open*, 8(2). <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.4377>
- Dewi, I. G. A. C. P., Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Petang, Badung, Bali. *Jurnal EMAS*, 4(4), 998-1008.
- Ermawati, D., & Praptiestrini. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pamor Spinning Mills Karanganyar. *Smooting*, 19(1), 20-29. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i1.12>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. Bumi Aksara.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Yaskawa Electric Indonesia. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1(2), 185-192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT NT Cikarang. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(2), 915-925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Himawan, H., & Monika. (2024). Regulasi emosi dan stres kerja pada guru sekolah luar biasa. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, 8(2). <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i2.28060.2024>
- Jafar, A. K. (2018). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kafrawi, A. (2018). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa (Skripsi).
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. PT RajaGrafindo Persada.
- Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. (2007). Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 223 Tahun 2007 terkait petunjuk penyelenggaraan organisasi dan tata kerja kwartir cabang Gerakan Pramuka. Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 9(4), 783-798. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6709>
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Nazaruddin, Kamaruddin, & Luthfi. (2024). Analisis kinerja guru berdasar pada konflik, beban, dan stres kerja. Peusangan: Almuslim Journal of Education Management, 2(2), 140-146.

- Pratama, I. G. A., & Dewi, N. L. P. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(2), 112-120.
- Presiden Republik Indonesia. (1988). Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 1988 terkait pengesahan anggaran dasar Gerakan Pramuka. Presiden Republik Indonesia.
- Puspandini, V. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Rahmawati, R., & Hidayat, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 45-56.
- Republik Indonesia. (2010). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2010 terkait Gerakan Pramuka. Presiden Republik Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Saragih, D. A. B., Sukarsih, & Putra, M. U. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Alva Mountindo. *Jurnal Bonanza*, 3(1), 26-31. <https://doi.org/10.60036/jbm.v3i3.147>
- Sari, H. F. R., Ekawarna, & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204-1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Shiri, L. (2022). A meaningful boost: Effects of teachers' sense of meaning at work on their engagement, burnout, and stress. *AERA Open*, 8. <https://doi.org/10.1177/23328584221079857>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian dan pengembangan (research and development)*. Alfabeta.
- Suhartini, T., & Ramadhan, R. A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Queen Latifa Yogyakarta. *E-BISMA*, 2(2), 73-79. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.438>
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Susanti, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Napolly Sentul Bogor (Skripsi).

Sutrisno, S. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(1), 25-34.

Wiyono, D., Tanjung, R., Setiadi, H., Marini, S., & Sugiarto, Y. (2024). Organizational transformation: The impact of servant leadership on work ethic culture with burnout as a mediating factor in the hospitality industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 22.

Yuanto, Y., & Anwar, S. (2024). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. *Digital Bisnis*.