

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Kabupaten Cirebon)

Puji Ayu Lestari¹, Eri Marlapa²

^{1,2} Universitas Mercu Buana, DKI Jakarta

Email: ayulestaripuji06@gmail.com, eri.marlapa@mercubuana.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of work stress, work motivation, and work discipline on employee performance at the Office of National Unity and Politics of Cirebon Regency. The population in this study consists of all 60 permanent employees at the agency, totaling 60 individuals. The sample size is also 60 employees, using the census method, which is one of the sampling techniques where all members of the population are included because the population size is less than 100. Data was collected through a survey method using a Likert scale questionnaire as the data collection instrument. To analyze the data, this study used the Partial Least Square (PLS) method. The results of the study showed that work stress, work motivation, and work discipline had a positive and significant effect on employee performance at the Office of the National Unity and Politics Agency of Cirebon Regency, meaning that an increase in these variables would significantly improve employee performance.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance (Case Study at the Office of the National Unity and Politics Agency of Cirebon Regency)*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cirebon. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 60 pegawai tetap di Perusahaan tersebut, sehingga jumlah populasinya sebanyak 60 pegawai. Sampel yang digunakan juga sebanyak 60 pegawai, dengan teknik pengambilan metode sensus, yaitu salah satu metode pengambilan sampel berasal dari semua anggota populasi karena populasi berjumlah dibawah 100. Data dikumpulkan melalui metode survei yang menggunakan kuesioner berbasis skala likert sebagai instrument pengumpulan data. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial yaitu stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cirebon, yang berarti bahwa peningkatan variabel-variabel tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cirebon)*

PENDAHULUAN

Salah satu terpenting pengelolaan sumber daya manusia dengan baik diharapkan juga dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan tujuan organisasi dan tujuan individual dapat tercapai. Kinerja organisasi akan sangat di tentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya (Misrania dan maryadi, 2022). Dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi, maka wajib memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien dipengaruhi oleh hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu terpenting pengelolaan sumber daya manusia dengan baik diharapkan juga dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai,

dengan harapan tujuan organisasi dan tujuan individual dapat tercapai. Kinerja organisasi akan sangat di tentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya (Misrania dan maryadi, 2022). Dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi, maka wajib memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien dipengaruhi oleh hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Cirebon. Badan KESBANGPOL Kabupaten Cirebon merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah dalam bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri di Kabupaten Cirebon. Berdasarkan wawancara penulis dengan narasumber, penulis menemukan permasalahan penurunan kinerja pegawai. Organisasi perlu memelihara kinerja pegawai karena penurunan dan peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari lingkungan kerja (Hermawan, 2022). Namun pada kenyataannya masih ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Badan KESBANGPOL Kabupaten Cirebon salah satunya karena pencapaian target kinerja yang belum optimal. Dibawah ini adalah Tabel 1.1 tentang data penilaian kinerja pegawai Badan KESBANGPOL Kabupaten Cirebon.

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Pegawai Badan KESBANGPOL Kabupaten Cirebon Periode Bulan
April 2023 -April 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Kriteria Penilaian				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
		90-100	80-89	70-79	60-69	<59
April	60	8	23	24	4	1
Mei	60	12	18	25	4	1
Juni	60	13	20	22	5	-
Juli	60	9	18	28	5	-
Agustus	60	8	18	29	5	-
September	60	8	20	27	5	-
Oktober	60	8	19	28	5	-
November	60	8	13	33	4	2
Desember	60	10	14	32	4	
Januari	60	9	14	28	4	3
Februari	60	9	18	27	4	2
Maret	60	8	12	30	7	3
April	60	7	11	29	9	4

Sumber : Data Primer Badan KESBANGPOL Kabupaten Cirebon (April 2023- April 2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan penilaian kinerja pegawai selama 1 tahun terakhir pada periode April 2023 – April 2024, dapat dilihat bahwa bahwa penilaian kinerja pegawai selama periode satu tahun terakhir semakin menurun. Pada periode April 2024, kinerja pegawai pada kategori sangat baik 7 orang, kategori baik 11 orang, kategori cukup 29 orang, kategori kurang 9 orang, dan kategori sangat kurang 4 orang. Hal ini apabila terus di biarkan akan berdampak buruk bagi pegawai dan bagi Badan KESBANGPOL Kabupaten Cirebon.

Permasalahan di atas diperkuat dengan adanya masalah pada absensi pegawai selama 1 tahun terakhir pada bulan April 2023 – April 2024 dalam kategori cukup. Hal ini jelas mempengaruhi kinerja pegawai untuk perlu ditingkatkan produktivitas dalam kinerja dikarenakan kepala KESBANGPOL berharap penilaian kinerja kategori sangat baik yang harus ditingkatkan dalam kinerjanya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaputra, N., & Kusuma, M (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Puspita, S & Oktariansyah, O (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan penelitian yang dilakukan oleh Purnama, C. I (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hararap,*et al.*,(2022).

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurasia (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ichsan,*et al.*,(2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Pancasati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dijelaskan di atas serta dengan adanya data pendukung yang ada, penulis mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Organisasi

Menurut Dilapanga, Mantiri (2021:18) bahwa perilaku organisasi adalah suatu studi yang mempelajari tingkah laku manusia dimulai dari tingkah laku secara individu, kelompok dan tingkah laku ketika berorganisasi, serta pengaruh perilaku individu terhadap kegiatan organisasi dimana mereka melakukan atau bergabung dalam organisasi tersebut. James D Mooney dalam Ambarwati (2018:2) berpendapat *organizational is the form of every human, association for the assignment of common purpose* atau organisasi adalah setiap bentuk Kerjasama untuk pencapaian tujuan bersama. Menurut Fauzan (2023:27) Perilaku Organisasi adalah studi tentang bagaimana individu berperilaku dalam konteks organisasi, dan bagaimana perilaku tersebut dapat mempengaruhi efektivitas organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2019), Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Menurut Mangkunegara (2017:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk upaya mencapai tujuan suatu organisasi tanpa melanggar hukum, moralitas atau etika.

Stres Kerja

Stres kerja sering didasari dengan teori eustress diperkenalkan oleh Hans Selye pada tahun 1974 dengan membagi stres menjadi dua jenis, yaitu eustress dan distress. Eustress diartikan sebagai bentuk stres yang bermanfaat, yang dapat memberi dorongan kepada individu untuk meningkatkan kualitas kerja, memperbaiki fokus, kreativitas, serta produktivitas, sementara distress merupakan jenis stres yang bersifat merugikan dan dapat mengurangi performa. Adapun menurut Soelton (2024) Pengertian Stres kerja juga didasari dengan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Sinarmata (2021) mengatakan bahwa Stres kerja adalah tanggapan adaptif perilaku, fisik, atau psikologis dari situasi yang dipersepsikan sebagai tantangan atau mengancam individu tersebut dalam menghadapi pekerjaan, dapat berupa emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan sebagainya. Menurut Lisnawati, Samsudin, Jhoansyah (2019) Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis adanya perbedaan kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan akan menimbulkan stres kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Soelton (2024) bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan

segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut sedarmayanti (2021) Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misal: seorang ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti aturan perusahaan yang relevan. Menurut Mangkunegara (2017:129) disiplin adalah "*Dicipline is menegement action to enforce organization standards*". Artinya disiplin kerja adalah penerapan kegiatan manajemen untuk memperkuat standar yang telah ditetapkan dalam organisasi. Menurut Afandi (2018:12) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Desain, Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal. Menurut Sugiyono (2019) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Subyek penelitian adalah seluruh pegawai tetap kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cirebon yang berjumlah 60 pegawai. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (134:2019) sensus yaitu salah satu metode pengambilan sampel berasal dari semua anggota populasi karena populasi berjumlah dibawah 100.

Pengukuran dan Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Pemilihan skala ini dilakukan untuk memudahkan responden dalam menyatakan tingkat kesetujuan mereka terhadap setiap pernyataan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) versi 3.3.9. *Partial Least Square* (SEM-PLS) metode ini dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, selain itu dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. PLS dimaksudkan untuk *causal – predictive* anlysis dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2021). Tujuan dari PLS adalah mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) dalam bukunya menjelaskan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan Menurut Lisnawati, Samsudin, Jhoansyah (2019) Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis adanya perbedaan kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan akan menimbulkan stres kerja.

Penyebab stres kerja yang berlebihan berdampak antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan, perbedaan yang lain antara Pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Puspita & Oktariansyah (2021) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Camat X di Kota Palembang dan Menurut Ahmad dan Taroreh (2019) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. FIF Group Manado.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat di rumuskan hipotesis yaitu :

H1 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan KESBANGPOL Kabupaten Cirebon

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah hasrat dalam yang membakat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan – tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang Pegawai, karena dengan adanya motivasi, maka dalam diri Pegawai akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja (Nurasia,2022). Menurut Harahap,*et al.*,(2022) dalam mencapai target yang diinginkan Pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi agar mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi juga bisa dijadikan salah satu opsi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi yang tinggi di setiap pegawai organisasi atau perusahaan tidak akan bisa maju dan berkembang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Harahap *et.al.*, (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Nurasia (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat di rumuskan hipotesis yaitu :

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan KESBANGPOL Kabupaten Cirebon

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

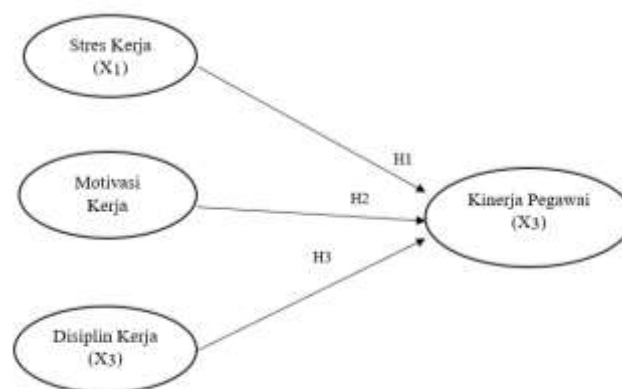
Disiplin kerja adalah suatu alat yang mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk dan kesediaan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Nurasia,2022). Disiplin sendiri menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, hal tersebut yang menyebabkan pegawai mempunyai disiplin yang buruk (Yuliantini dan Suryatiningsih,2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ichsan, *et al.*,(2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Pancasati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat di rumuskan hipotesis yaitu :

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan KESBANGPOL Kabupaten Cirebon

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *Partial Least Square*

1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

a) *Convergent Validity*

Tahapan awal evaluasi outer model adalah melalui uji validitas konvergen. Penguji *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun pada riset pengembangan skala, *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima, validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50 (Ghozali, 2021). Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruksya seperti terlihat pada tabel dan gambar *struktural* dibawah ini:

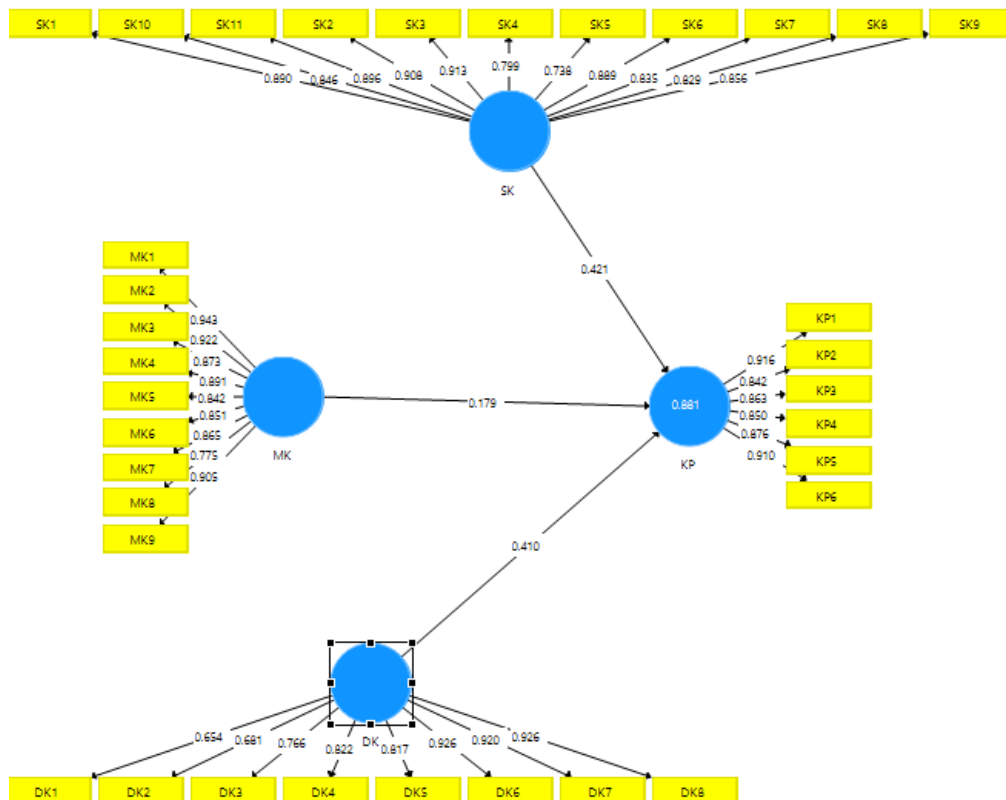
Tabel 2
Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
SK1	0.890			
SK2	0.908			
SK3	0.913			
SK4	0.799			
SK5	0.738			
SK6	0.889			
SK7	0.835			
SK8	0.829			
SK9	0.856			
SK10	0.846			
SK11	0.896			
MK1		0.943		
MK2		0.922		
MK3		0.873		
MK4		0.891		
MK5		0.842		
MK6		0.851		
MK7		0.865		
MK8		0.775		
MK9		0.905		
DK1			0.681	
DK2			0.654	
DK3			0.766	
DK4			0.817	
DK5			0.822	
DK6			0.926	
DK7			0.920	
DK8			0.926	
KP1				0.916
KP2				0.842
KP3				0.863
KP4				0.850
KP5				0.876

KP6				0.910
-----	--	--	--	-------

Sumber: Hasil Olah Data SmartPls 3, 2025

Gambar 2
Hasil Pengujian *Convergent Validity*



Sumber: Hasil Olah Data SmartPls 3, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dan gambar 4.1 hasil pengujian stress kerja memiliki 11 pernyataan dengan nilai outer loadings >0.70 maka seluruh pernyataan stress kerja valid. Motivasi kerja memiliki 9 pernyataan dengan nilai outer loading >0.70 maka seluruh pernyataan motivasi kerja valid. Disiplin kerja memiliki 8 pernyataan dengan nilai outer loading >0.60 masih dapat diterima dan dinyatakan disiplin kerja valid. Kinerja pegawai memiliki 6 pernyataan dengan nilai outer loading >0.70 maka seluruh pernyataan kinerja pegawai valid. sehingga seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi convergent validity atau dianggap valid.

b) *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* yaitu indikator reflektif yang dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan indikator blok lain.

Tabel 3
Hasil Uji *Discriminant Validity* (Cross Loading)

	Stres Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
SK1	0.926	0.880	0.627	0.890
SK2	0.920	0.887	0.627	0.908
SK3	0.926	0.898	0.639	0.913
SK4	0.613	0.670	0.476	0.799
SK5	0.830	0.713	0.433	0.738
SK6	0.829	0.824	0.581	0.889
SK7	0.686	0.753	0.535	0.835
SK8	0.680	0.694	0.473	0.829
SK9	0.696	0.686	0.503	0.856
SK10	0.661	0.696	0.422	0.846
SK11	0.745	0.784	0.576	0.896
MK1	0.648	0.943	0.701	0.663
MK2	0.563	0.922	0.665	0.598
MK3	0.626	0.873	0.651	0.574
MK4	0.487	0.891	0.569	0.478
MK5	0.561	0.842	0.571	0.537
MK6	0.499	0.851	0.577	0.495
MK7	0.554	0.865	0.616	0.575
MK8	0.406	0.775	0.495	0.387
MK9	0.605	0.905	0.674	0.623
DK1	0.301	0.407	0.654	0.491
DK2	0.194	0.412	0.681	0.445
DK3	0.377	0.555	0.766	0.590
DK4	0.557	0.679	0.822	0.698
DK5	0.581	0.910	0.817	0.805
DK6	0.627	0.880	0.926	0.890
DK7	0.627	0.887	0.920	0.908
DK8	0.639	0.898	0.926	0.913
KP1	0.943	0.631	0.925	0.916
KP2	0.793	0.571	0.838	0.842
KP3	0.726	0.630	0.713	0.863
KP4	0.718	0.660	0.710	0.850
KP5	0.751	0.645	0.760	0.876
KP6	0.817	0.581	0.805	0.910

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPls, 2025

Dari tabel 3 terlihat bahwa korelasi konstruk stres kerja dengan indikatornya (SK1 sebesar 0.926, SK3 sebesar 0.926, SK2 sebesar 0.920 dan SK5 sebesar 0.830) lebih tinggi dibanding korelasi indikator stress kerja lainnya, selanjutnya motivasi kerja dengan indikatornya (MK1 sebesar 0.943, MK2 sebesar 0.922, MK9 sebesar 0.905, dan MK4 sebesar 0.891) hal ini juga membuktikan bahwa indikator lebih tinggi dibanding korelasi indikator motivasi kerja dengan konstruk lainnya, kemudian korelasi konstruk disiplin kerja dengan indikatornya (DK6 dan DK8 sebesar 0.926, DK7 sebesar 0.920, dan DK4 sebesar 0.822) hal ini juga berarti indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator disiplin kerja dengan konstruk lainnya, Dan terakhir pada korelasi konstruk kinerja pegawai dengan indikatornya (KP1 sebesar 0.916, KP6 sebesar 0.910, dan KP5 sebesar 0.876) membuktikan lebih tinggi perbandingannya dari pada korelasi indikator kinerja pegawai dengan konstruk lainnya.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* dengan melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik dengan data penelitian dapat menggunakan nilai *Average Variance Extranded (AVE)*, dapat dilihat pada Tabel 4.11:

Tabel 4
Hasil Uji AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.733	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.766	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.673	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.768	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SmartPls 3, 2025

Setelah dilakukan uji terhadap konstruk yang terdapat di dalam permodelan, dari tabel diatas bahwa nilai AVE dari setiap indikator diatas 0.5 maka tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang telah diuji sehingga dapat memenuhi persyaratan yaitu memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 5
Hasil Pengujian Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)

Variabel	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Stres Kerja
Stres Kerja	0.869			
Kinerja Pegawai	0.682	0.823		
Motivasi Kerja	0.455	0.774	0.818	
Disiplin Kerja	0.554	0.676	0.626	0.758

Sumber: Hasil Olah Data SmartPls 3, 2025

Berdasarkan hasil tabel kriteria *Fornell-Larcker* dapat diketahui bahwasannya seluruh variabel penelitian yaitu Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) telah memenuhi syarat validitas diskriminan. Pengujian menggunakan kriteria Fornell-Larcker dilaksanakan dengan cara membandingkan akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* masing-masing variabel laten dengan korelasi antar konstruk.

Nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya agar dapat dianggap valid secara diskriminatif. Nilai akar kuadrat AVE buat variabel

Stres Kerja (X1) > dari pada korelasi dengan variabel lainnya, termasuk Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y), seperti yang dapat ditunjukkan dari tabel. Hal ini memperlihatkan bahwasannya variabel Stres Kerja mempunyai validitas diskriminatif yang cukup dan dapat membedakan dirinya dari variabel lainnya.

c) Uji *Reliability*

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur kestabilan suatu indikator dalam mengukur variabel. Dalam penelitian ini, menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

Tabel 6
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.963	0.968	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.961	0.967	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.931	0.942	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.940	0.952	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SmartPls 3, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* >0.70. hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (*Inner Model*)

a) Uji *R-Square*

R-square (R^2) dapat menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel dependen terhadap variabel independent. Nilai *R-square* (R^2) berkisar dari 0 hingga 1. Ketika nilai *R-square* mendekati satu ini menunjukkan bahwa variabel independent menjelaskan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi setiap variabel dependen, dan sebaliknya semakin kecil nilai *R-square* variasi variabel dependen semakin arah yang berlawanan.

Tabel 7
Hasil Uji Nilai *R-Square* (R^2)

Variabel Endogen	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.881	0.875	Kuat

Sumber: Hasil olah data SmartPls, 2025

Pada tabel 4.14 menjelaskan bahwa model struktural menunjukkan hubungan yang kuat terkait variabel kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh nilai yang melebihi 0,75. Nilai *R-square* untuk kinerja pegawai adalah 0.881 atau 88.1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor stress kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja hingga 88.1%. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel ini berkontribusi sebesar 88,1% terhadap kinerja keseluruhan, sedangkan 11,9% sisanya dapat diatribusikan pada variabel lain.

b) *Goodness Of Fit Model*

Pengujian *Goodness Of Fit Model* struktural pada inner model menggunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Nilai *Q-square* lebih besar nol (0) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai *R-square* tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai *predictive relevance* diperoleh dengan rumus blindfolding:

Tabel 4. 8
Hasil Pengujian *Q-Square (Blindfolding)*

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Pegawai (Y)	360	139	0.613
Disiplin Kerja (X3)	480	480	
Motivasi Kerja (X2)	540	540	
Stres Kerja (X1)	660	660	

Sumber: Hasil olah data SmartPls, 2025

$$Q^2 = (1 - SSE/SSO)$$

$$Q^2 = 1 - 139/360$$

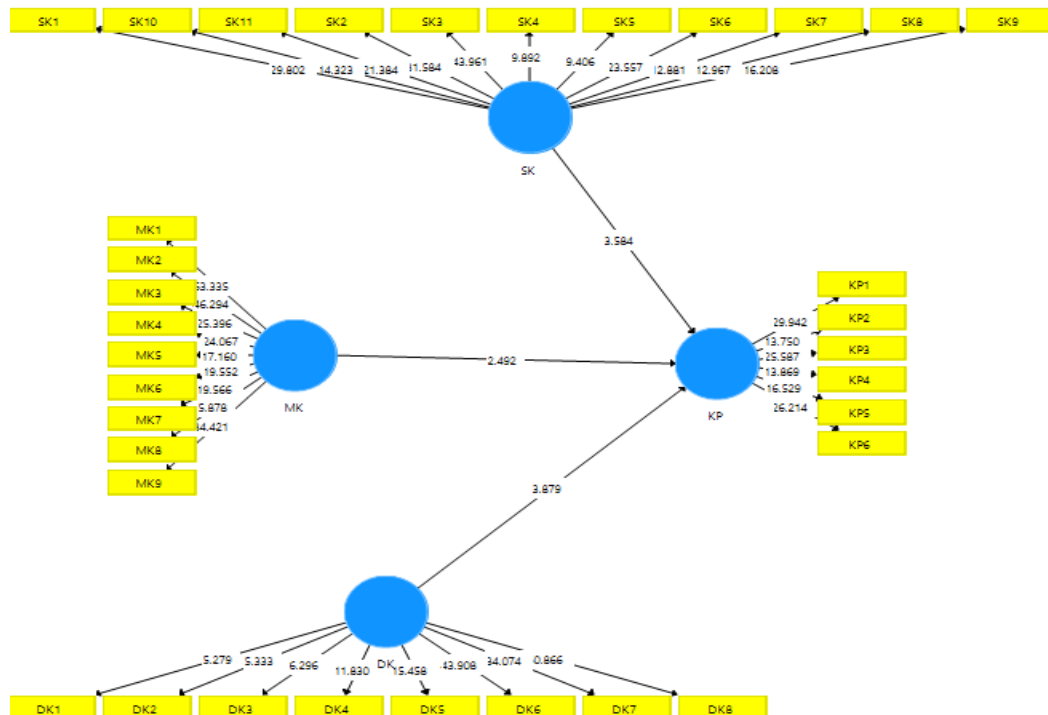
$$Q^2 = 0.613$$

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai *predictive relevance* yang baik sebesar 0.613 lebih besar dari 0 (nol). Hal itu berarti bahwa 61.3% variasi pada kinerja pegawai dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan memiliki *goodness of fit* model yang baik.

c) Hasil Pengujian Hipotesis (*Path Coefficient*)

Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai sigfikansi T-Statistik pada *algorithm bootstraping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada 0.05 (5%) =1.96, kemudian T-table di bandingkan dengan T-hitung (T-statistic).

Gambar 3
Hasil Uji *Bootstrapping*



Sumber: Hasil Olah Data SmartPls 3, 2025

Tabel 9.
Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T - Statistics</i>	<i>P - Values</i>	<i>Keterangan</i>
Stres Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.421	3.584	0.000	Positif Signifikan
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.179	2.492	0.013	Positif Signifikan
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.410	3.879	0.000	Positif Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SmartPls 3, 2025

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini, menunjukkan hasil *T-statistic* sebesar 3.584, nilai *original sample* sebesar 0.421, dan nilai *P-values* sebesar 0.000. Nilai *T-Statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan *P-values* menunjukkan nilai yang kurang dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dijelaskan bahwa H1 diterima, yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini, menunjukkan hasil *T-statistic* sebesar 2.492, nilai *original sample* sebesar 0.179, dan nilai *P-values* sebesar 0.013. Nilai *T-Statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan *P-values* menunjukkan nilai yang kurang dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dijelaskan bahwa H2 diterima, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini, menunjukkan hasil *T-statistic* sebesar 3.879, nilai *original sample* sebesar 0.410, dan nilai *P-values* sebesar 0.000. Nilai *T-Statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan *P-values* menunjukkan nilai yang kurang dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dijelaskan bahwa H3 diterima, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS), maka selanjutnya penelitian akan melakukan pembahasan mengenai analisis yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama (H1) yang telah dilakukan, menunjukkan nilai *t-statistics* $3.584 > 1,96$ dengan nilai *P-values* $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut, H1 diterima yang berarti stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja pegawai yang dialami pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sesuai dengan konsep eustress yang dikembangkan oleh Hans Selye (1974), yang menyatakan bahwa stres tidak selalu berdampak negatif. Dalam bentuk eustress, stres dapat menjadi faktor pendorong (motivator) yang memacu pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan konsentrasi, dan menyelesaikan tugas secara efektif. Namun, stres yang terlalu tinggi (distress) justru akan berdampak

sebaliknya, menurunkan produktivitas dan kesehatan mental pegawai (Yerkes & Dodson, 1908). Hal ini juga di dukung dengan penelitian terdahulu menurut Suwandana, (2020) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan perilaku seseorang, yang dapat memengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan adapun menurut Adiputra, (2021). Jika tidak dikelola dengan baik, stres dapat menimbulkan berbagai gejala yang mengganggu pelaksanaan kerja, menyebabkan penurunan produktivitas, hingga mendorong karyawan sakit atau mengundurkan diri (Diama & Ida, 2019). Shafira & Nasution (2022) yang menjelaskan bahwa eustress dapat menumbuhkan persepsi positif terhadap tantangan kerja, sehingga memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Dan dari hasil uji hipotesis penelitian dengan nilai indikator *bootstrapping* tertinggi yaitu SK3 pada pernyataan “Tuntutan tugas yang diberikan oleh Perusahaan sering kali membuat saya merasa tertekan”. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai merasa tuntutan tugas yang diberikan oleh Perusahaan yang sering kali menimbulkan tekanan yang dirasakan pegawai. Dengan demikian, Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengelolaan beban kerja dan tuntutan tugas, agar tetap berada dalam tingkat yang dapat memotivasi, bukan malah menghambat kinerja pegawai. Hal ini di perkuat oleh (Soelton, 2024:196) mengungkapkan penyebab stress kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Pegawai yang stress cenderung mengalami ketegangan pola pikiran, pemarah dan suka menyendiri sehingga potensi kerja pegawai tidak dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian ini mendukung sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purnama (2022) pada penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan” dan Syaputra & Kusuma (2022) pada penelitian yang berjudul “ Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Agung Automall Bengkulu” yang secara bersamaan menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua (H2) yang telah dilakukan menunjukkan nilai original sampel sebesar 0,179, P-values sebesar $0.013 < 0.05$, dan T-statistics $2.492 > 1.96$. Dan hasil tersebut H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat kinerja yang ditunjukkan.

Hal ini menjadi salah satu faktor penting yang mendorong pegawai untuk mencapai target, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kontribusi optimal bagi Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang dapat memelihara dan meningkatkan motivasi pegawai, baik melalui pemberian penghargaan dan pengembangan karir.

Dan dari hasil uji hipotesis penelitian dengan nilai indikator *bootstrapping* tertinggi pada indikator MK1 dengan pernyataan “Pekerjaan yang saya pegang memiliki akses yang cukup terhadap makanan dan minuman bergizi”. Sehingga dapat dikatakan bahwa perhatian Perusahaan terhadap kebutuhan dasar pegawai, seperti penyediaan fasilitas pendukung kesejahteraan, dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh (Mangkunegara, 2017), mengungkapkan jika kebutuhan dasar fisiologis tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadi konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suswati, E. (2021) pada penelitian ini berjudul “*Work Placement affects employee performance throught work motivation*” dan Nurmarina (2020) pada penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Celebrity Fitness Teras Kota BSD)” yang secara bersamaan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga (H3) yang telah dilakukan menunjukkan nilai original sampel 0.410, P-values $0.000 < 0.05$, dan T-statistics $3.879 > 1.96$. Dan hasil tersebut H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan

bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja menjadi faktor yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian hasil kerja, karena kedisiplinan berkaitan langsung dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dan dari hasil uji hipotesis penelitian dengan nilai indikator *bootstrapping* tertinggi yaitu indikator DK8 dengan pernyataan “Saya rutin membuat laporan kerja harian sebagai bagian dari tanggung jawab saya”. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja menjadi kebiasaan pegawai menjadi wujud nyata dari penerapan disiplin kerja yang kuat. Konsistensi dalam laporan kerja menunjukkan adanya komitmen, rasa tanggung jawab dan kepatuhan terhadap prosedur Perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat disiplin kerjanya yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini mendukung sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ekhsan (2019) pada penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap PT. Syncrum Logistics” dan Misranisa & Maryadi (2022) pada penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam” yang secara bersamaan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dapat disimpulkan Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan objek penelitian adalah Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cirebon. Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cirebon. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami pegawai, maka semakin meningkat juga kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja pada level tertentu dapat menjadi faktor pendorong bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cirebon.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cirebon. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai. Sebagaimana pemimpin perusahaan harus dapat memberikan motivasi kerja yang baik untuk para pegawainya dan tentunya memberikan kesempatan setiap pegawainya untuk mengembangkan karirnya agar Perusahaan bisa maju, diharapkan dapat meningkatkan dari segi kualitas hubungan kerja, pengakuan, pemberian reward, insentif, bonus, dan penghargaan yang tepat dan benar agar pegawai juga termotivasi untuk bekerja meningkatkan kinerjanya.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cirebon. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja semakin tinggi tingkat disiplin kerjanya yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Dan dengan adanya kedisiplinan kerja ini bisa membuat hasil pekerjaannya pun tepat waktu. Dengan adanya pegawai yang menaati peraturan tata aturan kantor ini bisa menambah nilai poin pegawai Perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka dapat diberikan saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Saran untuk kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik disarankan untuk lebih memperhatikan beban kerja pegawai agar tidak melebihi kapasitas individu guna mengurangi tingkat stres akibat tekanan kerja. Dan untuk

pegawai juga perlu dibekali kemampuan manajemen waktu rasa tingkat kepercayaan diri dalam menghadapi beban kerja. Selain itu, perhatian terhadap kebutuhan dasar seperti ketersediaan makanan dan minuman bergizi di lingkungan kerja terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, untuk perusahaan diharapkan terus mendukung fasilitas kesejahteraan pegawai. Dalam hal ini untuk kedisiplinan, perusahaan sebaiknya memberikan apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan tanggung jawab tinggi seperti rutin membuat laporan kerja harian, agar menjadi motivasi bagi rekan kerja lainnya. Dan pegawai yang tidak memenuhi standar operasional kerja perlu diberikan teguran sesuai dengan tingkat pelanggaran untuk menumbuhkan kedisiplinan secara adil dan konsisten.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sehubungan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan kembali variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini. Faktor – faktor seperti Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan dapat menjadi tambahan variabel yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2871–2880.
- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan teori organisasi* (1st ed.). Jakarta.
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- Apriyani, S. I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di Kelurahan se-Kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. *ESCAF*, 145–158.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Diana, I. K. Y., Purwa, I. B. K., & Ida, A. P. (2019). Dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7986–8015.
- Dilapanga, A. R., & Mantiri, J. (2021). *Perilaku organisasi* (1st ed.). Ngaglik, Sleman.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fauzan, H. (2023). *Perilaku organisasi* (1st ed.). Jawa Timur.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Harahap, D. S., Batubara, S. S., & Amran, A. (2020). The Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance at Capella Multidana Company Medan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 5–10.
- Harahap, S. F., & Siregar, S. M. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada CV Dua Putra Mandiri Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 374–383.
- Harsono, Y., & Maradona, A. (2021). The effect of compensation on the performance of operational employees at Gema Suara Adhita Company, Central Jakarta. *Journal Socio Humanities Review*, 1(1), 30–35.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hermawan, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142–148.
- Lisnawati, L., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2019). Peran locus of control dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 1(2), 394–403.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiyana, M., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian produksi dry PT. Sasa Inti Cikarang. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1), 117–128.
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 518–525.
- Nurasia, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 77-90.
- Nugraheni, K. S., Wijoyo, T. A., & Satatoe, Y. R. (2020). Analisis motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Food Fair Semarang. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 7(1), 11–16.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Nurkhakiki, R., & Utami, E. M. (2024). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Magelang). *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 1–10.
- Nurmarina, N. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Celebrity Fitness Teras Kota BSD)* [Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana].
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 922–932.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The influence of communication and work discipline to employee performance. In *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423–426). Atlantis Press.
- Purnama, C. I. (2022). *Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19 pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan* [Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta].
- Puspita, S., & Oktariansyah, O. (2021). Pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 171–178.
- Putra, P. Z., & Heriyanto, H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Sumatera Selatan. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 1013–1018.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi* (7th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shafira, N., & Nasution, F. Z. (2022). Peran stres kerja positif (*eustress*) terhadap stres kerja pada karyawan: *The role of positive work stress (eustress) on employee stress*. *Psikologi Prima*, 5(2), 60–67.
- Simanjuntak, P. (2021). *Manajemen evaluasi kinerja* (Edisi ke-3). Jakarta: Fakultas UI.

- Simarmata, R. M. (2021). Analisis pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung). *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 63–73.
- Soelton, M. (2024). *Psikologi industri: Penerapan sumber daya manusia di perusahaan*. Bekasi: Avenir Literasi Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suswati, E. (2021). Work placement affects employee performance through work motivation. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 394–403.
- Suwandana, I. G. M. (2020). Dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Koperasi Graha Candi Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1899–1920.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110–117.
- Syaputra, N., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Agung Automall Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 432–442.
- Yanthi, P. B. O. N., Parma, I. P. G., & Heryanda, K. K. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata cabang Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 93–100.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai studi pada Pegawai PT. ISS Indonesia. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6(2), 114–119.
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antara pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Matua Jurnal*, 4(1), 17–28.
- Widayati, C. C., Arijanto, A., Magita, M., Anggraini, W., & Putri, A. (2021). *The Effect of Work-Family Conflict, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance*. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(1), 1-12.