

## Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai: Peran Moderasi Motivasi Pada Bpkad Kabupaten Musi Rawas Utara

**Kukuh Mulyanto<sup>1</sup>, Suwarno<sup>2</sup>, Surajiyo<sup>3</sup>, Lusia Nargis<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan

<sup>4</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Tridinanti

Email: <sup>1</sup>Kukuh.muly4@gmail.com, <sup>2</sup>suwarno@univbinainsan.ac.id,

<sup>3</sup>surajiyo@univbinainsan.ac.id, <sup>4</sup>lusianargi@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara. Populasi dan sampel yang diambil adalah 59 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan software SmartPLS, hasil penelitian ini yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai p-valuenya sebesar 0.023, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai p-valuenya sebesar 0.030, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai p-valuenya sebesar 0.000, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi dapat diterima dilihat dari nilai p-valuenya sebesar 0.015, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi adalah signifikan dapat dilihat p-valuenya sebesar 0.015.

**Kata kunci:** *Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Dan Motivasi*

### Abstract

*This study aims to determine the Effect of Job Stress and Work Discipline on Employee Performance, with Motivation as a Moderating Variable, at the Regional Financial and Asset Management Agency of North Musi Rawas Regency. The population and sample size were 59 respondents. The data analysis method used was the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) approach using SmartPLS software. The results of this study indicate that work stress significantly influences employee performance, as evidenced by the p-value of 0.023. Work discipline significantly influences employee performance, as evidenced by the p-value of 0.030. Work stress and work discipline significantly influence employee performance, as evidenced by the p-value of 0.000. The effect of work discipline on employee performance, with motivation as a moderating variable, is acceptable, as evidenced by the p-value of 0.015. The effect of work discipline on employee*

*performance, with motivation as a moderating variable, is significant, as evidenced by the p-value of 0.015.*

**Keywords:** *Work Stress, Work Discipline, Employee Performance, and Motivation*

## **Pendahuluan**

Organisasi dibentuk karena pekerjaan tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja, melainkan membutuhkan kerja sama beberapa individu sesuai keahliannya agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien. Namun, pengelolaan organisasi bukanlah hal yang mudah. Dalam praktiknya, manajemen seringkali terjebak pada penggunaan kekuasaan yang berlebihan, meskipun struktur organisasi telah disusun dengan deskripsi tugas yang jelas (Sedarmayanti, 2019). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada manajemen yang baik dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara optimal. SDM merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Secara makro, pengembangan SDM bertujuan meningkatkan kualitas manusia agar mampu mengelola sumber daya yang ada demi kesejahteraan masyarakat. Secara mikro, pengembangan SDM dalam organisasi dilakukan melalui perencanaan, pendidikan, pelatihan, serta pengelolaan tenaga kerja sehingga tercapai produktivitas tinggi (Ekonomi et al., 2023). Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja pegawai. Kinerja mencerminkan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan, dan menjadi penentu utama pencapaian tujuan organisasi dalam menghadapi persaingan global (Susilowati & Akyuwen, 2022).

Namun demikian, kinerja pegawai sering dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satunya adalah stres kerja, yaitu tekanan yang dirasakan karyawan saat menghadapi tuntutan pekerjaan. Stres kerja ditandai dengan gejala emosi tidak stabil, sulit tidur, rasa cemas, hingga menurunnya konsentrasi (Mangkunegara, 2020). Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting. Disiplin menjadi dasar keberhasilan organisasi karena dapat meningkatkan efisiensi kerja, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya (Wijonarko, 2021). Selain stres dan disiplin kerja, faktor motivasi juga sangat menentukan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik, kreatif, dan inovatif. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Motivasi juga berperan

sebagai faktor moderasi yang memperkuat atau melemahkan pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Handayani et al., 2023; Yunardi & Ie, 2023).

Fenomena ini juga terjadi pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Rawas Utara, yang memiliki tugas strategis dalam mengelola keuangan dan aset daerah berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Nomor 70 Tahun 2022. Berdasarkan hasil observasi awal pada September 2024, ditemukan berbagai permasalahan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dari aspek stres kerja, pegawai merasa tertekan dengan beban administrasi, tuntutan ketelitian laporan keuangan, serta perubahan alokasi anggaran yang tiba-tiba. Dari aspek disiplin kerja, masih terdapat pegawai yang terlambat, menunda pekerjaan, kurang bertanggung jawab, dan menyalahgunakan fasilitas kantor. Sementara dari aspek motivasi, masih dijumpai rendahnya kepuasan kerja, kurangnya apresiasi dari pimpinan, serta minimnya pemahaman terhadap tujuan organisasi.

Kondisi ini menunjukkan perlunya penelitian untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi di BPKAD Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintah

## Metode Penelitian

Metodologi penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif atau hubungan yang bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara dua variabel atau lebih, sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk membangun teori yang mampu menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan suatu gejala. Penelitian dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Tahapan penelitian dimulai dengan observasi awal di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi

Rawas Utara untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada. Berdasarkan hasil observasi, peneliti kemudian membatasi masalah agar fokus penelitian tidak terlalu luas, serta menyusun kerangka pemikiran yang memuat variabel bebas, variabel terikat, dan variabel moderasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari stres kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen, motivasi ( $Z$ ) sebagai variabel moderasi, serta kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

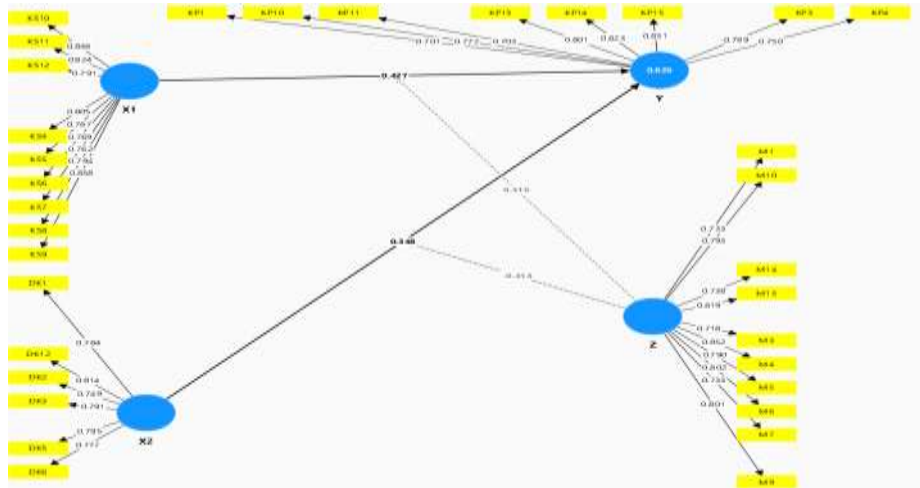
Definisi operasional masing-masing variabel dijabarkan melalui indikator yang diukur menggunakan skala Likert. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BPKAD Kabupaten Musi Rawas Utara yang berjumlah 59 orang, terdiri dari 23 ASN dan 36 Non ASN. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan teknik sensus. Data penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara langsung kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi seperti struktur organisasi, visi dan misi, data pegawai, serta referensi literatur terkait.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat setuju (5) hingga sangat tidak setuju (1). Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel, menghasilkan total 54 butir pernyataan yang mencakup stres kerja, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Selanjutnya, evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Model struktural (*inner model*) dianalisis untuk melihat kekuatan prediksi antarvariabel menggunakan nilai *R-square* serta menguji hipotesis penelitian melalui uji *bootstrapping*. Selain itu, dilakukan pula uji moderasi untuk menilai peran motivasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen (stres kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil**

**Pengujian Outer Model**



**Gambar 1. Outer Model**

Estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan drooping pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat validity convergen. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Nilai Outer Loading setelah drooping**

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0.701
	KP3	0.789
	KP4	0.750
	KP10	0.772
	KP11	0.703
	KP13	0.801
	KP14	0.823
Stres Kerja (X1)	SK4	0.805
	SK5	0.767
	SK6	0.769
	SK7	0.762
	SK8	0.794

	SK9	<b>0.858</b>
	SK10	<b>0.846</b>
	SK11	<b>0.824</b>
	SK12	<b>0.791</b>
Disiplin Kerja (X2)	DK1	<b>0.784</b>
	DK2	<b>0.749</b>
	DK3	<b>0.791</b>
	DK5	<b>0.795</b>
	DK6	<b>0.777</b>
	DK12	<b>0.814</b>
Motivasi (Z)	M1	<b>0.733</b>
	M3	<b>0.718</b>
	M4	<b>0.852</b>
	M5	<b>0.790</b>
	M6	<b>0.802</b>
	M7	<b>0.733</b>
	M9	<b>0.801</b>
	M10	<b>0.793</b>
	M14	<b>0.738</b>
	M15	<b>0.819</b>

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas konvergen melalui nilai outer loading setelah dilakukan proses dropping terhadap indikator-indikator yang tidak memenuhi kriteria. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh indikator yang tersisa telah memenuhi nilai standar outer loading, yaitu di atas 0,70, sehingga dapat dinyatakan valid dalam mengukur konstruk masing-masing variabel. Pada variabel Kinerja Pegawai (Y), indikator yang digunakan antara lain KP1, KP3, KP4, KP10, KP11, KP13, KP14, dan KP15, dengan nilai outer loading berkisar antara 0,701 hingga 0,831. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan konstruk kinerja pegawai.

Selanjutnya, variabel Stres Kerja (X1) terdiri dari indikator SK4, SK5, SK6, SK7, SK8, SK9, SK10, SK11, dan SK12. Nilai outer loading yang diperoleh berada pada rentang 0,762 hingga 0,858. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa indikator stres kerja memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam menggambarkan variabel laten. Untuk variabel Disiplin Kerja (X2), indikator yang dipertahankan meliputi DK1, DK2, DK3, DK5, DK6, dan DK12, dengan nilai outer loading antara 0,749 hingga 0,814. Semua indikator ini

menunjukkan validitas konvergen yang baik sehingga layak dipertahankan dalam model penelitian.

Sementara itu, pada variabel Motivasi (Z), indikator yang tersisa adalah M1, M3, M4, M5, M6, M7, M9, M10, M14, dan M15, dengan nilai outer loading berkisar antara 0,718 hingga 0,852. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi sebagai variabel moderasi diukur secara konsisten oleh indikator yang ada. Secara keseluruhan, hasil uji outer loading menunjukkan bahwa semua indikator yang dipertahankan telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga konstruk variabel penelitian dapat dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam pengujian model selanjutnya.

### Nilai Average Variance Extrated (AVE)

Nilai AVE dalam sebuah penelitian memiliki discriminan validity yang baik maka harus lebih besar dari  $> 0.5$ . Tahap awal penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0.5-0.6 masih dianggap cukup. Hasil perhitungan Nilai AVE yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Nilai Average Varince Extracted (AVE)**

<b>Variabel</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Stres Kerja	<b>0.644</b>
Disiplin Krja	<b>0.617</b>
Kinerja Pegawai	<b>0.597</b>
Motivasi	<b>0.607</b>

Diketahui bahwa nilai AVE variabel Stres Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0.644, Disiplin Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0.617, Kinerja Pegawai memiliki nilai AVE sebesar 0.597, dan Motivasi memiliki nilai AVE 0.607 dimana dari nilai ketiga variabel tersebut lebih besar dari  $> 0.5$ . Dengan demikian nilai AVE pada penelitian ini dinyatakan telah memiliki discriminan validity yang baik.

### Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur melakukan fungsi pengukurannya, discriminant validity dapat dilihat dari nilai Cross Loading dibawah ini.

**Tabel 3. Nilai Cross Loading setelah Modifikasi**

Variabel	Indikator	Nilai <i>Croos Loading</i>
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	<b>0.701</b>
	KP3	<b>0.789</b>
	KP4	<b>0.750</b>
	KP10	<b>0.772</b>
	KP11	<b>0.703</b>
	KP13	<b>0.801</b>
	KP14	<b>0.823</b>
	KP15	<b>0.831</b>
Stres Kerja (X1)	SK4	<b>0.805</b>
	SK5	<b>0.767</b>
	SK6	<b>0.769</b>
	SK7	<b>0.762</b>
	SK8	<b>0.794</b>
	SK9	<b>0.858</b>
	SK10	<b>0.846</b>
	SK11	<b>0.824</b>
Disiplin Kerja (X2)	DK1	<b>0.784</b>
	DK2	<b>0.749</b>
	DK3	<b>0.791</b>
	DK5	<b>0.795</b>
	DK6	<b>0.777</b>
	DK12	<b>0.814</b>
Motivasi (Z)	M1	<b>0.733</b>
	M3	<b>0.718</b>
	M4	<b>0.852</b>
	M5	<b>0.790</b>
	M6	<b>0.802</b>
	M7	<b>0.733</b>
	M9	<b>0.801</b>
	M10	<b>0.793</b>
	M14	<b>0.738</b>
	M15	<b>0.819</b>

Nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel laten atau konstrukny (X1, X2 dan Y) lebih besar dari pada nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki descriminant validity yang baik yaitu  $> 0.7$  disetiap variabelnya.

### Uji *Composite Reliability*

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing- masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 4.** Nilai Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Stres Kerja	<b>0.942</b>
Disiplin Kerja	<b>0.906</b>
Kinerja Pegawai	<b>0.922</b>
Motivasi	<b>0.939</b>

Nilai composite reliability untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory research dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory research.

### Uji Cronbach Alpha

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel yang di ukur dengan melihat nilai cronbach alpha blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu

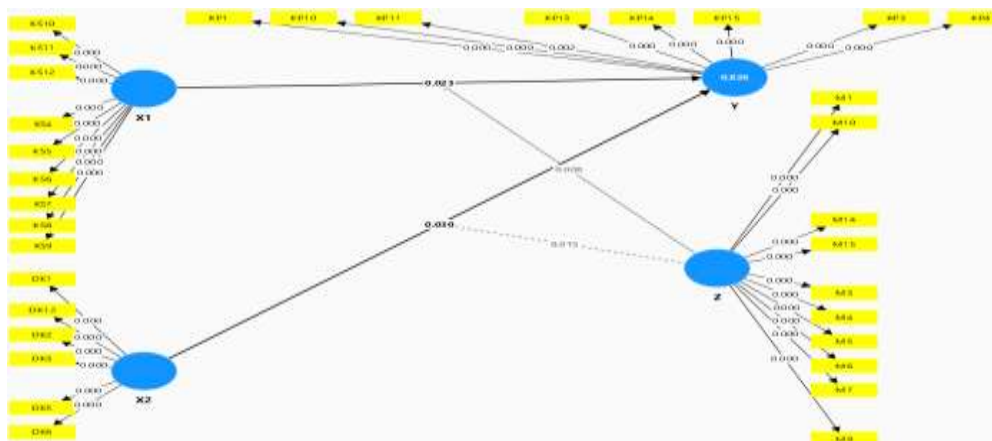
variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha > 0,7. Berikut ini merupakan nilai dari cronbach alpha dari masing-masing variabel:

**Tabel 5.** Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Stres Kerja	<b>0.931</b>
Disiplin Krja	<b>0.876</b>
Kinerja Pegawai	<b>0.903</b>
Motivasi	<b>0.928</b>

Nilai cronbach alpha untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory research dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory research (Haryono, 2016).

### Analisis Model Struktural (*Inner Model*)



**Gambar 2.** Output Bootstrapping

Estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan drooping pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat validity convergen. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 6. Output Bootstrapping**

Variabel	Indikator	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	4.016	<b>0.000</b>	
	KP3	4.585	<b>0.000</b>	
	KP4	4.351	<b>0.000</b>	
	KP10	5.033	<b>0.000</b>	
	KP11	4.275	<b>0.000</b>	
	KP13	3.502	<b>0.001</b>	
	KP14	3.441	<b>0.000</b>	
	Stres Kerja (X1)	KP15	6.725	<b>0.000</b>
SK4		4.248	<b>0.000</b>	
SK5		5.980	<b>0.000</b>	
SK6		4.954	<b>0.000</b>	
SK7		5.644	<b>0.000</b>	
SK8		8.551	<b>0.000</b>	
SK9		6.378	<b>0.000</b>	
SK10		5.415	<b>0.000</b>	
SK11		3.908	<b>0.000</b>	
Disiplin Kerja (X2)		SK12	3.883	<b>0.000</b>
		DK1	3.350	<b>0.001</b>
	DK2	3.211	<b>0.001</b>	
	DK3	3.879	<b>0.000</b>	
	DK5	4.256	<b>0.000</b>	
	DK6	4.060	<b>0.000</b>	
Motivasi (Z)	DK12	2.265	<b>0.024</b>	
	M1	2.873	<b>0.004</b>	
	M3	3.768	<b>0.000</b>	
	M4	2.932	<b>0.003</b>	
	M5	3.092	<b>0.002</b>	
	M6	2.313	<b>0.021</b>	
	M7	3.975	<b>0.000</b>	
	M9	3.291	<b>0.001</b>	
	M10	2.984	<b>0.003</b>	
	M14	3.992	<b>0.000</b>	

Analisis Inner Model menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen (X1) dan X2 terhadap variabel laten endogen (Y) untuk mengetahui apakah diantara keduanya mempunyai nilai T-statistic  $>1,96$  yang terdapat pengaruh yang substantive. Uji yang dilakukan pada inner model yaitu:

### Analisis R-Squares ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogennya.  $R^2$  semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

**Tabel 7. Nilai R-Square**

Variabel	R-Square
Kinerja Pegawai	0.826

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.17, menunjukkan bahwa nilai R-Squares kinerja pegawai berada pada rentan 0.855 yang menunjukkan bahwa  $R^2$  termasuk kuat. Untuk menunjukkan kategori model nilai  $R^2$  yaitu 0.75 (Kuat), 0.50 (Moderate) dan 0.25 (Lemah) (Haryono, 2016).

### Uji Hipotesis

**Tabel 8. Nilai path coefficients**

	Original Sample (O)	T-Statistics ( O/Stdev )	P Values	Keterangan
Stres Kerja-> Kinerja Pegawai	0.427	2.279	0.023	Signifikan

Nilai t-statistik pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2,279 atau dapat dilihat p-valuenya bernilai 0.023. Nilai original sampel sebesar 0,427 yang menunjukkan arah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, dengan demikian hipotesis tentang ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan (Hipotesis 1) dapat diterima.

**Tabel 10. Nilai path coefficients**

	Original Sample (O)	T-Statistics ( O/Stdev )	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja-> Kinerja Pegawai	0.348	2.169	0.030	Signifikan

Nilai t-statistik pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2,169 atau dapat dilihat p-valuenya bernilai 0.030. Nilai original sampel sebesar 0,348 yang menunjukkan arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, dengan demikian hipotesis tentang ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan (Hipotesis 2) dapat diterima.

**Tabel 11.** Hasil Pengujian X1 dan X2 terhadap Y

	Sum square	df	Mean square	F	P value
<b>Regression</b>	<b>2.253.814</b>	<b>2</b>	<b>1.126.907</b>	<b>100.215</b>	<b>0.000</b>

Pada pengujian pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 3), nilai F-test sebesar 100.215. Selain itu, nilai P-value 0.000 juga memenuhi standar karena lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis 3 diterima.

**Tabel 12.** Nilai *path coefficients*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistics ( O/Stdev )</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
Disiplin* Motivasi -> Kinerja Pegawai	-0.414	2.436	0.015	Signifikan

Nilai t-statistik pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi sebesar 2,136 atau dapat dilihat p-valuenya bernilai 0.015. Nilai original sampel sebesar -0.414 yang menunjukkan arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi adalah signifikan, dengan demikian hipotesis tentang ada pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan (Hipotesis 4) dapat diterima.

**Tabel 13.** Nilai *path coefficients*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistics ( O/Stdev )</i>	<i>P Values</i>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja*Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.516	2.643	0.008	<b>Signifikan</b>

Nilai t-statistik pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi sebesar 2,643 atau dapat dilihat p-valuenya bernilai 0.015. Nilai *original sampel* sebesar -0.414 yang menunjukkan arah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi adalah signifikan, dengan demikian hipotesis tentang ada pengaruh pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi secara signifikan (Hipotesis 5) dapat diterima.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara**

Nilai t-statistik pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2,279 atau dapat dilihat p-valuenya bernilai 0.023. Nilai *original sampel* sebesar 0,427 yang menunjukkan arah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, dengan demikian hipotesis tentang ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan (Hipotesis 1) dapat diterima.

Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati. Dampak positif stres kerja yaitu dengan karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, ransangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik. Stres kerja juga dapat memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dimiliki pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara

berpengaruh terhadap kinerjanya. Beberapa pegawai beranggapan tuntutan pekerjaan dan pekerjaan yang bertentangan dengan rekan kerja dapat menjadi acuan yang menimbulkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerjanya, dan sebagian pegawai berpendapat adanya pekerjaan terlalu banyak dan waktu menyelesaikan pekerjaan yang kurang maka akan berakibat pada laporan keuangan. (Priyani et al., 2023) stres kerja muncul sebagai hasil kurang sesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja dalam penelitian ini bisa dikategorikan dalam eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stres kerja yang bersifat sehat, positif dan konstruktif. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat performance yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arwidiana & Citrawati, 2023), (Massie et al., 2018), dan (Sugiarti, 2018) dengan hasil analisis yang menunjukkan stress kerja dengan kinerja ada hubungan yang signifikan dan bertentangan dengan penelitian (Christy & Amalia, 2018), (Ahmad et al., 2019), dan (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara**

Nilai t-statistik pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2,169 atau dapat dilihat p-valuenya bernilai 0.030. Nilai original sampel sebesar 0,348 yang menunjukkan arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, dengan demikian hipotesis tentang ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan (Hipotesis 2) dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak disiplin kerja pegawai, lebih baik kinerja mereka. Ketaatan pegawai terhadap aturan instansi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien, yang akan menghasilkan peningkatan kualitas dan kuantitas output. Pegawai juga akan memiliki hasil kerja yang lebih baik jika mereka tepat waktu dalam jam kerja mereka dan menyelesaikan pekerjaan mereka. Tanggung jawab pegawai atas pekerjaan mereka akan membuat perusahaan lebih baik. Kondisi ini akan mendorong pegawai untuk bekerja sama satu sama lain dan memungkinkan mereka untuk menemukan solusi untuk masalah yang mereka temui di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sandra & Sentoso, 2024), (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020), dan (Prasetyo & Marlina, 2019) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ferawati & Siwalankerto, 2017), (Estiana et al., 2023), dan (Massie et al., 2018) dengan hasil penelitian disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara**

Nilai F-test sebesar 100.215. Selain itu, nilai P-value 0.000 juga memenuhi standar karena lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis 3 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Rawas Utara. Secara spesifik, ditemukan bahwa adanya tingkat stres kerja yang dihadapi pegawai dalam mengelola keuangan dan aset daerah, ditambah dengan tenggat waktu yang ketat dan tuntutan akuntabilitas, dapat menjadi sumber stres yang signifikan. Ketika pegawai merasakan tingkat stres yang tinggi, kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien cenderung meningkat dan memacu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Stres kerja yang berada pada tingkat optimal akan menstimulus seseorang untuk bereaksi dan meningkatkan kemampuan Motivasi adalah dorongan internal yang

mengarahkan individu untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu. Stres kerja dapat membuat seorang karyawan semakin termotivasi dan menguatkan tekad dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, mendorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, dan memandang beban kerja sebagai tantangan yang harus segera diselesaikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lotu et al., 2022) , (Safni et al., 2023), dan (Wulandari et al., 2023) dengan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (stres kerja dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai). Penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Setyawati et al., 2018), (Pahlawati et al., 2021), dan (Setyawati et al., 2018) yang menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.

#### **4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara**

Nilai t-statistik pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi sebesar 2,136 atau dapat dilihat p-valuenya bernilai 0.015. Nilai original sampel sebesar -0.414 yang menunjukkan arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi adalah signifikan, dengan demikian hipotesis tentang ada pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan (Hipotesis 4) dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Rawas Utara. Motivasi berperan sebagai variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya Disiplin kerja yang baik akan berdampak lebih kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai jika mereka memiliki motivasi yang tinggi. Pegawai yang termotivasi akan menggunakan kedisiplinannya untuk mencapai hasil yang optimal. Meskipun disiplin kerja baik, dampaknya terhadap kinerja pegawai bisa berkurang jika motivasi mereka rendah. Pegawai mungkin patuh terhadap aturan namun tidak mengerahkan upaya terbaik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badri, 2025) , (Sitepu et al., 2024), dan (Alda, 2023) dengan hasil pengaruh disiplin kerja dimoderasi oleh motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Putri et al., 2023) dengan hasil menunjukkan pengaruh disiplin kerja dimoderasi oleh motivasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.

#### **5. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara**

Nilai t-statistik pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi sebesar 2,643 atau dapat dilihat p-valuenya bernilai 0.015. Nilai original sampel sebesar -0.414 yang menunjukkan arah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi adalah signifikan,

dengan demikian hipotesis tentang ada pengaruh pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi secara signifikan (Hipotesis 5) dapat diterima.

Hasil penelitian ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan dari stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Rawas Utara. Lebih lanjut, penelitian ini juga menyoroti peran penting motivasi sebagai variabel moderasi yang memengaruhi hubungan antara kedua variabel independen (stres kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Stres kerja dapat membuat seorang karyawan semakin termotivasi dan menguatkan tekad dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, mendorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, dan memandang beban kerja sebagai tantangan yang harus segera diselesaikan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian (Robbins & judge, 2024). Disiplin merupakan fondasi penting bagi peningkatan kinerja organisasi. Pegawai yang patuh terhadap aturan, prosedur, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam lingkungan BPKAD Kabupaten Musi Rawas Utara, disiplin kerja tercermin dalam kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai target, dan kepatuhan terhadap regulasi pengelolaan keuangan, yang secara langsung berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Lebih lanjut, peran motivasi sebagai variabel moderasi terungkap dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan motivasi sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi Memoderasi Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja: Hasil menunjukkan bahwa motivasi memoderasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Artinya, pegawai yang memiliki motivasi tinggi tetap dapat mempertahankan kinerja yang baik meskipun mengalami stres kerja. Motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk berprestasi, loyalitas

terhadap instansi, atau rasa tanggung jawab terhadap tugas, mampu menjadi penguat dampak positif stres kerja.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian (Leatemala, 2022), (Prameswari et al., 2025) dengan hasil pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi berpengaruh positif, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widiyanto et al., n.d.) dan (Swandana & Ardiana, 2025) dengan hasil pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh signifikan.

### **Kesimpulan**

Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Rawas Utara. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Rawas Utara. Stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Rawas Utara. Disiplin kerja yang dimoderasi oleh Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Rawas Utara. Stres kerja yang dimoderasi oleh Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Rawas Utara.

### **Daftar Pustaka**

- Abdul. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Sikap Mental Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaiaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Selatan. *Kindai*, 16(2), 403–412. <https://doi.org/10.35972/kindai.v16i2.562>
- Agustin, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Arifien, M. S., Wicaksono, A. Y., Dafid, M., Teknologi, I., & Dahlan, A. (2022). MODERASI ( Studi pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan ). 4(4).
- Damayanti dan Subagja. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9.
- Di, P., Dprd, S., Musi, K., Aprianto, R., & Amperasari, J. (2024). Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan. 3(2).
- Donni, J. P. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM (G. Agus (ed.); III)*. Alfabeta.

- Edison, E. dkk. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi (II). Alfabeta.
- Ekonomi, J., Kunci, K., Lamongan, N., Sumber, K., Manusia, D., Kerja, D., Kerja, M., & Pegawai, K. (2023). Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan. 6(2), 1621–1635.
- Fadjar, dkk 2018. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Faizi, A., Josiah, T., & Parela, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis, 1(3), 415–424. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1823>
- Falilah, & Wahyono. (2019). Pengaruh Budaya Organsasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Batang. Journal.Unnes.Ac.Id, 8(3), 889–910. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35006>
- Ghozali & Latan. (2020). Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 4. Semarang, 7–81.
- Ghozali & Latan. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SmartPLS versi 4.0. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali & Latan. (2024). Analisis Penerapan Strategi Pemasaran Digital Melalui Platform Instagram dan Tiktok dalam Menarik Minat Membeli Konsumen di Desa Wisata Bojong Kulur Bogor. 1192, 304–317.
- Handayani, T., Pringgayuda, F., Putri, I. A., & Sari, S. A. (2023). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat D3 Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang S1 Ilmu Keperawatan di Universitas Muhammadiyah Pringsewu Tahun 2023. Jurnal Wacana Kesehatan, 8(2), 89. <https://doi.org/10.52822/jwk.v8i2.534>
- Haryono. (2017). Peran Mediasi Kepuasan Konsumen Pada Hubungan Kualitas Pelayanan dengan Niat Membeli Kembali Tamu Hotel di Kawasan Wisata Tanjung Bena, Bali. Jurnal Bisnis Hospitaliti, 11(1), 45–58.
- Hasibuan. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kragan Ii Kabupaten Rembang. 2(03), 312–319.
- Hasrizal, & Donard Games. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi),

- 9(5), 1847–1863. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1395>
- Ibrahim, M. A. (2023). Analisis Faktor Penyebab Stress Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 72–77. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.296>
- Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). Manajemen beban Kerja , konflik kerja Dan stres kerja : pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan Kerja sebagai intervening Di PT. Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 16–32.
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Jurnal, J. , Ekonomi, I., Dan, M., Pengaruh, B., Kerja, B., Kerja, S., Kerja, L., Kinerja, T., David, K., Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). E-Issn: 2988-5647. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Komang Dewi, & Ni Luh. (2023). A Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Gugus VIII Kecamatan Buleleng. *Jnana Satya Dharma*, 11(2), 31–42. <https://doi.org/10.55822/jnana.v11i2.344>
- Liana. (2021). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Paradigma Akuntansi*, 3(1), 109. <https://doi.org/10.24912/jpa.v3i1.11411>
- Mangkunegara. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III. 157.
- Map, J., Purnomo, A., & Wibowo, N. M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pendidik Dengan Kontrak Kerja Di Smk Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(4), 429–440. <https://doi.org/10.37504/map.v3i4.284>
- Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Nur vita. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(1), 72–86. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i1.379>
- Nur Asia, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 ( Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi ). 11(01), 77–90.
- Pranata, R. H., Supardi, S., & Arman, A. (2023). Analisis kompensasi, motivasi, disiplin dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi. *Insight Management Journal*, 3(2), 102–115. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.235>

- Priyani, P., Sari, R. K., & Dewi, N. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nirmas Utama (Inaco) Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3247–3262. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.969>
- Rahmad, S. M. (2019). Analisis Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEMPLS). *Journal of Social and Economics Research*, 5(1), 13.
- Riva'i, 2019. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nirmas Utama (INACO) BEKASI. *Jurnal Economina*, 2(11), 3250.
- Robbins & judge. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 51–56.
- Sandra, N., & Sentoso, A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 5(1), 53–68. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v5i1.164>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- ST, S., Widjajanti, K., & T, D. I. (2023). Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan rotasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Demak dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 188. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i2.6770>
- Sudaryo, Y. dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Tidak Langung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Erang Theodorus (ed.); I). Andi Offset.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method* (Dr. Sudaryono (ed.); Edisi Kedua). PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.); I). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PT. Pustaka Baru.
- Surajiyo, S., Idayati, I., & Aziz, H. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 26(1), 11–23. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v26i1.1245>
- Suryadi & Karyono. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pt Nirmas Utama (INACO) BEKASI. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 3250.
- Susilowati, E., & Akyuwen, R. (2022). Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja. 3(1), 202–212. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i1.405>
- Taufani, M. (2020). Analisa Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 18(1), 135–149.
- Wijonarko, G. (2021). Analisis Kinerja, Disiplin, dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. *Teknika*, 10(3), 225–231. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i3.412>
- Wirya, K. S., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap. Available on Line at [Hppt://Www.Google.Com](http://Hppt://Www.Google.Com), 2(1), 50–60.
- Yaqin, M. N. A., Laili, C. N., & Wahyudi, M. A. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 62–66. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5299>
- Yulianto. (2023). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan teamwork sebagai variabel moderasi. 11(2), 47–67.
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Salah Satu Perusahaan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 80–91. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i1.21978>