



---

---

**PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI KCP JAKARTA TELKOM LANDMARK TOWER DI JAKARTA SELATAN**

***THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT BANK MANDIRI KCP JAKARTA TELKOM LANDMARK TOWER IN SOUTH JAKARTA***

**Bagus Satria Tunggal Binangun<sup>1</sup>, Lily Setyawati Kristianti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [tunggulbinangun99@gmail.com](mailto:tunggulbinangun99@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [Dosen02521@unpam.ac.id](mailto:Dosen02521@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

**Article Info**

**Article history :**

Received : 20-02-2025

Revised : 22-02-2025

Accepted : 24-02-2025

Published: 27-02-2025

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of work stress and work discipline on employee performance at PT Bank Mandiri KCP Jakarta Telkom Landmark Tower in South Jakarta both partially and simultaneously..The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 60 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing test with the help of SPSS software version 26. The results of this study are work stress has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 59.7% and hypothesis testing is obtained  $t_{arithmetic} > t_{table}$  or  $(9.278 > 2.002)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination 65.9% and hypothesis testing is obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(10.584 > 2.002)$ . Work stress and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8.891 + 0.163X_1 + 0.624X_2$ . The value of the coefficient of determination is 66.4% while the remaining 33.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing is obtained by the calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(56.311 > 2.770)$*

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

---

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri KCP Jakarta Telkom Landmark Tower di Jakarta Selatan baik secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian ini adalah Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 59,7% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,278 > 2,002)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 65,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,584 > 2,002)$ . Stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi =



$8,891 + 0,163X_1 + 0,624X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 66,4% sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F table atau ( $56,311 > 2.770$ ).

**Kata Kunci : Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Lingkungan kerja dan kuantitas karyawan yang dirasa berlebihan menjadi sumber terjadinya stres kerja di dalam perusahaan, selain itu adalah karyawan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, pembagian tugas dan arahan yang tidak sesuai. Stres kerja adalah bagian dari stres kehidupan. Tuntutan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan dari karyawan dan keinginan yang tidak tersalurkan merupakan penyebab timbulnya stres kerja Putri & Tualeka dalam (Karyono, 2021).

Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap karyawan-karyawan Usailan Oemar dalam (Karyono, 2021). PT Bank Mandiri adalah bank yang berkantor pusat di Jakarta dan merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal asset, pinjaman dan deposit. Bank ini berdiri pada tanggal 2 oktober 1988 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada tanggal 31 juli 1999, empat bank milik pemerintah yaitu Bank Bumi daya (BBD), Bank Dagang Negara (BDN) Bank Ekspor Impor Indonesia (Exim), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo) digabungkan ke dalam bank mandiri, memperkuat pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan global dan ikut memperkuat pertumbuhan industri dalam negeri, maka Bank Mandiri bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas karyawan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang karyawan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan karyawan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Hal tersebut selaras dengan teori “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja di atas tidak mengalami peningkatan, yang diduga disebabkan oleh karyawan yang merasakan stres kerja dalam melaksanakan tugasnya serta kurangnya kedisiplinan dalam diri mereka



**Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan (Y) Target (Livin)  
PT Bank Mandiri KCP Jakarta Telkom landmark Tower  
Di Jakarta Selatan Tahun 2024**

Tahun	Target	Realisasi	Selisih	Presentase Pencapaian	Keterangan
2021	1500	723	777	48%	Tidak Tercapai
2022	1500	930	570	62%	Tidak Tercapai
2023	1500	826	674	55%	Tidak Tercapai

Kriteria : (1500 > Tercapai),(1500 < Tidak Tercapai)

Sumber : Data PT Bank Mandiri, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, Kriteria Tercapainya pembukaan rekening melalui livin harus lebih dari 1.500 Livin. Target livin tahun 2021-2023. 2021 Sebanyak 723 livin dan hanya mencapai 48% dari target yang ditetapkan. Tahun 2022 pencapaian target pembukaan rekening mengalami kenaikan menjadi 930 livin yang mampu mencapai sebesar 62%. Namun pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 826 livin pembukaan rekening yang mampu mencapai 55% dari yang di targetkan

**Tabel 1.2 Stres Kerja (X<sub>1</sub>) Pra Survey PT Bank Mandiri KCP Jakarta Telkom  
Landmark Tower Di Jakarta Selatan Tahun 2024**

No.	PERTANYAAN	IYA		TIDAK		TOTAL	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
<b>A. Tuntutan Tugas</b>							
1.	Stres kerja disebabkan oleh tingkat volume kerja terlalu banyak	42	70%	18	30%	60	100
2.	Tugas yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan kemampuan	35	58,3	25	41,60%	60	100
<b>B. Tuntutan Peran</b>							
3.	Pegawai tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua karyawan	36	60%	24	40%	60	100
4.	Pegawai tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi karyawan yang pegawai terima	39	65%	21	35%	60	100
<b>C. Tuntutan Antar Pribadi</b>							
5.	Pegawai mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan-atasan yang berlainan	36	60%	24	40%	60	100
6.	Pegawai merasakan konflik dari tugas karyawan yang dibebankan oleh atasan langsung	34	56,60%	26	43,30%	60	100
<b>D. Struktur Organisasi</b>							
7.	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja	38	63%	22	37%	60	100
8.	Pegawai sering menangani beban kerja yang diluar bagian	37	61,60%	23	38,40%	60	100
<b>E. Kepemimpinan Organisasi</b>							
9.	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif	35	58,30%	25	41,70%	60	100
10.	Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam melakukan karyawan	30	50%	30	50%	60	100

Sumber : Data Pra Survey PT Bank Mandiri, 2024



Berdasarkan pada Tabel 1.2 diatas data stres kerja pegawai menunjukkan lingkungan fisik, peran dan tugas, antar pribadi, dan organisasi belum terpenuhi di kantor PT Bank Mandiri KCP Jakarta Telkom Landmark Tower belum terpenuhi. Kondisi disebabkan karena kurangnya manajemen memperhatikan kebutuhan karyawannya, sehingga membuat pegawai kurang nyaman dan menurunnya kinerja karyawan

**Tabel 1.3 Data Disiplin Kerja ( $X_2$ ) PT Bank Mandiri KCP Jakarta Telkom Landmark Tower Di Jakarta Selatan**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah
			Sakit	Izin	Terlambat	
2021	60	300	28	80	324	432
2022	60	300	37	126	326	489
2023	60	300	26	52	322	400

Sumber : Data PT Bank Mandiri Cabang Jakarta Telkom Landmark Tower 2024

Dari tabel 1.3, dapat diketahui bahwa absensi dalam pada tahun 2021 absensi sakit sebanyak 28, izin sebanyak 80 dan terlambat 324. Pada tahun 2022 pegawai yang sakit sebanyak 37, izin sebanyak 126, terlambat 326. Sedangkan pada tahun 2023 pegawai yang sakit sebanyak 26, izin sebanyak 52, terlambat sebanyak 322

Berdasarkan data variabel pegawai pada tabel 1.3 diatas, data yang ditunjuk di duga sepenuhnya mencerminkan fenomena yang terjadi saat ini. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan diri pada PT Bank Mandiri KCP Telkom Landmark Tower di Jakarta Selatan tidak stabil. Akibatnya, pencapaian target yang rendah menyebabkan para pegawai tidak memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai sesuai dengan tuntutan karyawanan mereka

## METODE PENELITIAN

### 1. Teknik Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267), “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:121) “Hasil studi dapat diandalkan atau dikatakan reliabel jika ada kesamaan ada pada titik waktu yang berbeda

#### c. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

##### 2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:82), “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

##### 3) Uji Auto Korelasi

Menurut Ghozali (2016:107) “Auto korelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya”.



- 4) Uji Heteroskedastisitas  
Menurut Ghozali (2018:135) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan ke pengamatan lain
- d. Uji Regresi Linier  
Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama
- e. Analisis Koefisien Korelasi  
Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
- f. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
- g. Uji Hipotesis  
Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja(X1)**

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Beban kerja yang diberikan terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia.	0.641	0.254	Valid
2	Sering merasa terganggu oleh tugas-tugas tambahan yang tidak relevan dengan karyawan utama.	0.630	0.254	Valid
3	Merasa tidak jelas tentang tanggung jawab dan harapan yang harus saya penuhi dalam karyawan.	0.763	0.254	Valid
4	Merasa beban peran saya terlalu berat untuk ditangani secara efektif.	0.746	0.254	Valid
5	Merasa kesulitan karena harus melalui terlalu banyak prosedur atau aturan birokratis untuk menyelesaikan karyawan.	0.810	0.254	Valid
6	Kurang memiliki kendali atas jadwal kerja karena terlalu banyaknya tugas yang harus ditangani.	0.784	0.254	Valid
7	Merasa tertekan untuk selalu menjaga hubungan baik dengan semua rekan kerja meskipun ada ketidaksepakatan.	0.852	0.254	Valid
8	Merasa terhambat karena struktur organisasi yang tidak memberikan ruang untuk pengembangan karier.	0.780	0.254	Valid
9	Pimpinan menunjukkan komitmen terhadap tujuan organisasi dan berusaha untuk mencapainya dengan tekun.	0.766	0.254	Valid
10	Pimpinan memiliki kemampuan untuk mengatasi hambatan dengan tenang dan efektif, sehingga kami terinspirasi untuk menghadapi rintangan dengan sikap yang sama.	0.682	0.254	Valid

Sumber: Data diolah spss 26, 2024



Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel stres kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Berkomitmen untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan, bahkan jika itu memerlukan usaha ekstra.	0.774	0.254	Valid
2	Bekerja dengan kualitas yang konsisten dari waktu ke waktu.	0.702	0.254	Valid
3	Menjaga sikap dan perilaku yang sesuai dengan kode etik yang berlaku di organisasi.	0.667	0.254	Valid
4	Menjalankan karyawanan sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan.	0.708	0.254	Valid
5	Selalu menjalankan tugas dengan baik sebagai ungkapan terima kasih atas balas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan.	0.564	0.254	Valid
6	Selalu berusaha untuk terus memperbaiki diri agar dapat bekerja lebih baik.	0.744	0.254	Valid
7	Selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	0.634	0.254	Valid
8	Sangat jarang absen tanpa pemberitahuan atau alasan yang jelas.	0.740	0.254	Valid
9	Memastikan semua tugas yang diberikan selesai sesuai dengan jadwal yang telah disepakati.	0.723	0.254	Valid
10	Menyelesaikan karyawanan dengan cepat namun tetap menjaga kualitas hasil kerja.	0.704	0.254	Valid

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Selalu menyelesaikan karyawanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0.788	0.254	Valid
2	Selalu memastikan karyawanan saya bebas dari kesalahan sebelum diselesaikan.	0.846	0.254	Valid
3	Secara konsisten menghasilkan output kerja dalam jumlah yang diharapkan.	0.673	0.254	Valid
4	Mampu menangani beberapa tugas sekaligus dan tetap mencapai target kuantitas kerja.	0.743	0.254	Valid
5	Selalu menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh atasan maupun rekan kerja.	0.712	0.254	Valid
6	Selalu menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawab dengan baik.	0.666	0.254	Valid
7	Berkontribusi secara aktif dalam setiap kerja tim untuk mencapai tujuan bersama.	0.766	0.254	Valid
8	Membantu rekan kerja yang membutuhkan dukungan untuk menyelesaikan tugas.	0.637	0.254	Valid
9	Sering memimpin tim dalam menyelesaikan tugas meskipun tidak secara formal ditugaskan sebagai pemimpin.	0.645	0.254	Valid
10	Selalu mencoba memprediksi kebutuhan karyawanan dan mempersiapkan diri sebelumnya.	0.654	0.254	Valid

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.911	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.878	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.886	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

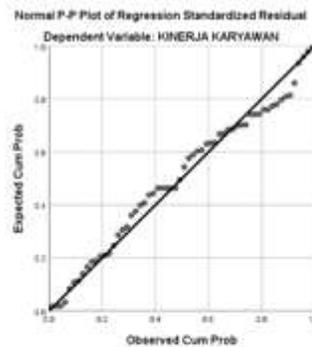
Hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk memperkuat bahwa data berdistribusi normal, maka akan diuji kembali dengan *Probability Plot* atau P-Plot. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel independen dengan nilai *unstandartdizedresidual*

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.87886459
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.069
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat di deteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2**  
**Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**  
Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.891	3.050		2.915	.005		
	STRES KERJA	.163	.176	.179	.929	.357	.159	6.301
	DISIPLIN KERJA	.624	.186	.647	3.359	.001	.159	6.301

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel stres kerja sebesar 0,159 dan disiplin kerja sebesar 0,159 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel stres kerja sebesar 6,301 dan variabel disiplin kerja sebesar 6,301 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.652	3.946	1.834

Sumber: Data diolah spss 26, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,834 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

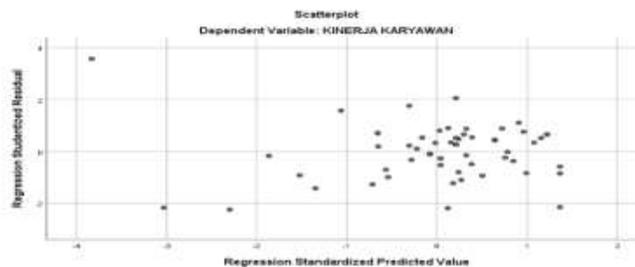
**d. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.338	1.741		5.364	.000
	STRES KERJA	-.144	.100	-.423	-1.432	.158
	DISIPLIN KERJA	-.013	.106	-.037	-.125	.901

a. Dependent Variable: Abs RES  
 Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel stres kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,158 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai sigifikansi sebesar 0,901 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut



**Gambar 4.4**

**Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

**3. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.093	3.143		3.847	.000
	STRES KERJA	.704	.076	.773	9.278	.000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: Data diolah spss 26, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,093 + 0,704X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,093 diartikan bahwa jika variabel stres kerja ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 12,093 *point*
- Nilai koefisien regresi stres kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,704 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stres kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,704 *point*.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.134	3.035		3.010	.004
	DISIPLIN KERJA	.782	.074	.812	10.584	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,134 + 0,782X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,134 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 9,134 *point*
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,782 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stres kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,782 *point*

**Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.891	3.050		2.915	.005
	STRES KERJA	.163	.176	.179	.929	.357
	DISIPLIN KERJA	.624	.186	.647	3.359	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,891 + 0,163X_1 + 0,624X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,891 diartikan bahwa jika variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 8,891 *point*
- Nilai stres kerja ( $X_1$ ) 0,163 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stres kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,163 *point*
- Nilai disiplin kerja ( $X_2$ ) 0,624 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stres kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja



(X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,624 point

**4. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		STRES KERJA	KINERJA KARYAWAN
STRES KERJA	Pearson Correlation	1	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,773 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**

**Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,812 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**

**Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.652	3.946

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, STRES KERJA

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,815 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel stress kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap kinerja karyawan



**5. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.590	4.282

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,597 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-59,7\%) = 40,3\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

**Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.659	.653	3.942

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,659 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,9% sedangkan sisanya sebesar  $(100-65,9\%) = 34,1\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

**Tabel 4.27 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.652	3.946

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, STRES KERJA

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,664 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-66,4\%) = 33,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian



**6. Uji hipotesis**

**Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.093	3.143		3.847	.000
	STRES KERJA	.704	.076	.773	9.278	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,278 > 2,002)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.134	3.035		3.010	.004
	DISIPLIN KERJA	.782	.074	.812	10.584	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,584 > 2,002)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4.30 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1753.910	2	876.955	56.311	.000 <sup>b</sup>
	Residual	887.690	57	15.574		
	Total	2641.600	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, STRES KERJA

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(56,311 > 2,770)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang



signifikan secara simultan antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,093 + 0,704X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,773 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,7% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,278 > 2,002)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,134 + 0,782X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,812 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,584 > 2,002)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan dengan persamaan regresi  $Y = 8,891 + 0,163X_1 + 0,624X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,815 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,4% sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(56,311 > 2,770)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, D. R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).
- Al Ghifari, M. H., & Yanuarti, M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 1855-1868.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hindoli (*A Cargill Company*). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8-16.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89-99.
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 110-115.
- Dwiriansyah, M. S., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Unit Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 516-524.
- Eka, P. D. (2018). The effect of work discipline and motivation on employee performance (at PT. Bank Mandiri Ciledug Branch). *Pinisi Discretion Review*, 2(1), 61-68.



- Erika Priya Ningtias, Ahmad Jauhari, & Nur Hidayati. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambi Kab. Kediri. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(5), 361–371. <https://doi.org/10.61132/Lokawati.V1i5.304>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal For Research In Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/Bjrm.V1i2.90>
- Hamali, A. Y., & Budihastuti, E. S. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen: Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, Z. M., Hidayat, R., Panjaitan, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 794-807.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kamilah, D. N., Hadjri, M. I., & Zunaidah, Z. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2776-2788.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/Publik.V9i4.456>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manullang, M., & Manullang, M. A. A. (2015). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Masniadi, R., & Rizqi, R. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Biaya Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 5(2), 410-418.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2016). *Human Resource Management (Edisi ke-15)*. Boston: Cengage Learning.
- Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). Dampak Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor Pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101-119.
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Dewi, P. Y. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Sentosa Denpasar. *Values*, 5(1), 221-231.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Pratama, M. A. R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 23(1), 211-226.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting And Business Journal*, 2(1), 120-130.



- Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204-1211.
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128-140.
- Rismawati, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan*, 1(01), 10-22.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Karyawan 1-3. 3(3), 405–412.
- Sidik, N., Iskandar, K., & Afridah, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Obyek Wisata Green Hills Kecamatan Sirampog ). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5038–5048.
- Simamora, Roymond H. (2018). *Buku Ajar: Keselamatan Pasien melalui Timbang Terima Pasien Berbasis Komunikasi Efektif: SBAR*. Medan: USU Press.
- 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.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Bintaro Tangsel. *Jurnal Semarak*, 1(2), 105–114. <https://doi.org/10.32493/Smk.V1i2.1808>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suswanto, & Donni, J. (2018). *Perencanaan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Prof. Dr. H. Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syamruddin, S., Kusjono, G., Lubis, I., Khair, O. I., & Sopandi, A. (2021). Pelatihan Akreditasi Jurnal Nasional Bagi Pengelola Jurnal se Indonesia di Universitas Pelita Karyono, Cikarang, Bekasi. *Indonesian Journal of Society Engagement*, 2(2), 116-137.
- Syamsimbar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal Of Management*, 5(1), 18–26. <https://doi.org/10.2568/Yum.V5i1.1183>
- Tannady, H., Renwarin, J. M., Nuryana, A., Mudasetia, M., Nawiyah, N., Mustafa, F., ... & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perdagangan Oli Dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320-4335.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Yanto, A., & Prasetyo, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (Fifgroup) Cabang Sampit. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 165-174.