MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RA PREMIERE SIMATUPANG JAKARTA

Rachma Sarla, Taat Kuspriyono, Yunidyawati Azlina
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia
Email: rahmasarla86@gmail.com

Abstrak

Dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai suatu keuntungan yang berguna baik perusahaan maupun bagi karyawan sendiri,Pada Ra Premiere Simatupang, Kinerja Karyawan dan Stres kerja masih menghadapi sejumlah hambatan nyata di Perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan 2025 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, metode pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, populasi penelitian mencakup seluruh staff Ra Premiere Simatupang, dengan jumlah sampel 45 responden menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat (SPSS) Versi 21.Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengaruh yang signifikan Kinerja karyawan (Y) dari kedisiplinan (X1). Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kedisiplinan karyawan secara menyeluruh program training terfokuskan untuk manajemen

Kata Kunci: Kedisiplinan,Stres kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

In other words, work discipline is very much needed for employees because the company's goals are achieved, a benefit that is useful for both the company and the employees themselves. At Ra Premiere Simatupang, Employee Performance and Work Stress still face a number of real obstacles in the Company. This study was conducted in 2025 using an associative quantitative approach, data collection methods through observation, questionnaires, documentation, the research population included all Ra Premiere Simatupang staff, with a sample size of 45 respondents using saturated sampling techniques. Data analysis was carried out with the help of (SPSS) Version 21.The results of the study indicate that discipline has a positive and significant influence on employee performance, a significant influence on employee performance (Y) from Discipline (X1). Companies are advised to evaluate employee discipline as a whole, focused training programs for management.

Keywords: Discipline, Work Stress, Employee Performance

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 1179
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Rà Premiere Simatupang Jakarta dibuka pada November tahun 2015 lalu. Sejarah singkat tentang Rà Premiere Simatupang Jakarta percaya pada keramahan dan kasih sayang, Rà yang artinya Dewa Matahari di Mesir yang membawa cahaya, kehangatan, dan pertumbuhan. Karakter tersebut dihadirkan kepada pelanggan dalam bentuk sehari-hari saat mereka menikmati tinggal di Rà Premiere Simatupang. Rà Premiere Simatupang Jakarta berlokasi di Cilandak, Jakarta Selatan, dalam jarak dekat menuju beragam bangunan perkantoran, mall, sekolah internasional dan lapangan golf. Di Jl. T.B. Simatupang

Ra Premiere simatupang juga dapat menerima keluhan jika tamu ada kendala jaringan bermasalah dan akses kartu yang tidak bisa dibuka kamarnya. Hotel Ra Premiere Simatupang selalu memberikan pelayanan yang baik.

kepada seluruh karyawan Uraian ini merupakan bagian dari laporan penelitian dan memuat berbagai konsep teoritis yang berkaitan dengan pokok bahasan penelitian ini. Isi deskripsi konseptual merupakan tinjauan terhadap berbagai teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, baik independen maupun dependen. Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan termasuk dalam deskripsi konseptual penelitian (Kajuwatu, 2022)

2. KAJIAN TEORI

Kedisiplinan

Menurut (Alfi, 2023) ketetapan organisasi Disiplin pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan tanpa adanya disiplin Karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk karena mereka mengabaikan atau sering melanggar peraturan atau ketetapan organisasi.

Stres Kerja

Menurut (Safni et al. 2023), atau emosional yang berlebihan akibat adanya tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya mereka miliki dimana hal ini dapat terjadi kepada siapa saja baik pekerja kantoran, pekerja lapangan maupun mandiri

Kinerja Karyawan

Menurut (Heppi et al. 2024) Menyatakan kinerja adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan atau organisasi

3. METODE PENELITIAN

Menurut (Levin et al. 2024)Penelitian ini instrument penelitian, data kuantitatif/statistik untuk maksud mengetes teori (hipotesis) Yang sudah mantap. Desain pengambilan data yang dipakai pada observasi ini ialah kuesioner berupa persoalan tercatat yang disebarkan kepada 45 responden yaitu karyawan Hotel *Ra Premiere*. Untuk pengolahan data memakai analisis regeresi berganda dan nantinya akan di uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji persial, simultan & determinasi.Metode ini adalah metode penelitian yang didalamnya menggunakan angka, mulai dari proses pengumpulan data hingga mengolahnya dengan menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk menguji hipotesis menggunakan uji data statistik.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

proses pengumpulan data hingga mengolahnya dengan menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk menguji hipotesis menggunakan uji data statistik.

Uji Validitas

a. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kedisiplinan (X1) Dengan 7 item

Tabel 1. Uji Validitas Kedisiplinan (X1)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,565	0,294	Valid
X1.2	0,592	0,294	Valid
X1.3	0,391	0,294	Valid
X1.4	0,612	0,294	Valid
X1.5	0,593	0,294	Valid
X1.6	0,655	0,294	Valid
X1.7	0,313	0,294	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 21, diolah oleh peneliti 2025

b. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas stres kerja (X2) dengan 8 item

Tabel 2. Uji Validitas Stres kerja

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,585	0,294	Valid
X1.2	0,426	0,294	Valid
X1.3	0,158	0,294	Valid
X1.4	0,263	0,294	Valid
X1.5	0,687	0,294	Valid
X1.6	0,695	0,294	Valid
X1.7	0,712	0,294	Valid
X1.8	0,610	0,294	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 21, diolah oleh peneliti 2025

c. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) Dengan 8 item pernyataan adalah sebagai berikut

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	0,580	0,294	Valid
Y1.2	0.428	0,294	Valid
Y1.3	0,304	0,294	Valid
Y1.4	0,486	0,294	Valid
Y1.5	0,509	0,294	Valid
Y1.6	0,582	0,294	Valid
Y1.7	0,756	0,294	Valid
Y1.8	0,589	0,294	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 21, diolah oleh peneliti 2025

Seluruh Data dari X1,X2, Y, Memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai koefisien korelasi (r hitung > r tabel 0,294) dinyatakan valid sehingga dapat menunjukkan bahwa data yang telah diperoleh adalah valid

Uji Realiabilitas

Menurut (Erika Priya Ningtias et al. 2023) Uji reliabilitas dengan pertanyaan tambahan, atau melalui penggunaan korelasi atau jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas dapat diukur dengan koefisien cronbach alpha

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X_1	0,575	Reliabel
X_2	0,603	Reliabel
Y	0,632	Reliabel

Dari tabel di atas menunjukkan hasil reliabilitas kedisiplinan (X1), Stres kerja (X2), Kinerja karyawan (Y)

Uji Normalitas

Menurut (Triatmaja et al. 2022) Uji normalitas untuk mengetahui apakah residual dalam mode regresi memiliki distribusi normal. Jika distribusi residual tidak normal, uji statistik tidak valid untuk sampel kecil.

Tabel 5. Uji Normalitas

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.03254602
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.603
Asymp. Sig. (2-tailed)		.861

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Output SPSS 21, diolah oleh peneliti 2025

Tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas , dimana nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,861> 0,05, Menunjukkan bahwa data ini memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Triatmaja et al. 2022) Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel bebas atau tidak. Dikatakan multikolineritas tidak terjadi ketika nilai tolerance dan variance inflation faktor (VIF).

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.309	4.336		1.686	.099		
	Kedisiplinan	.568	.160	.480	3.561	.001	.876	1.141
	Stres Kerja	.210	.148	.190	1.413	.165	.876	1.141

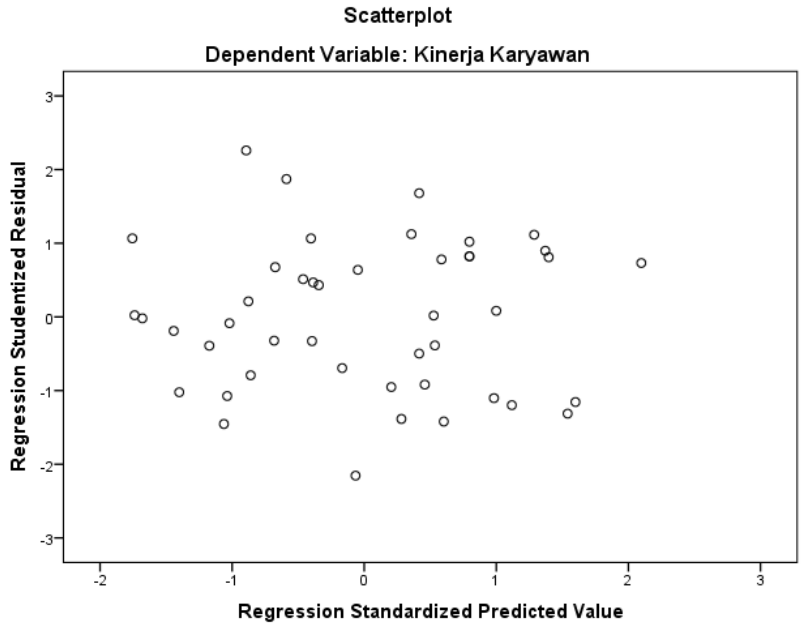
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

dalam data ini, Karena nilai VIF variabel Kedisiplian (X1) dan Variabel Stres kerja (X2) adalah 1,141 < 10 dan nilai Toleransi Kedisiplinan (X1) dan Stres Kerja (X2) adalah 0,876 < 0,1, Seperti yang ditunjukkan dalam tabel.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Triatmaja et al. 2022) Uji Heteroskedastisitas varian residual yang sama diantara pengamatan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan scatterplot untuk menggambarkan titik-titik data dari model regresi

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359



Jika nilai Signifikansi > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal. Itu artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Menurut (Firmansyah 2024) analisis regresi berganda adalah sebuah motode yang digunakan untuk menyelidiki bagaimana variabel dependent berinteraksi dengan dua atau lebih variabel independen

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.309	4.336		1.686	.099		
	Kedisiplinan	.568	.160	.480	3.561	.001	.876	1.141
	Stres Kerja	.210	.148	.190	1.413	.165	.876	1.141

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian regresi linear berganda diatas dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan Y= 7,309 + 0,568 (X1) + 0,210 (X2)

Sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak berubah, sehingga Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sama dengan niai konstanta 7,309.
2. Nilai Regresi koefisien Kedisiplinan 0,568, dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai positif maka gaya kepemimpinan berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan.
3. Nilai regresi koefisien Stres kerja 0,210 dan bernilai positif , sehingga dapat dinyatakan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Regresi Parsial (Uji t)

Menurut (Kajuwatu et al. 2022)Uji t alat yang dipakai untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variasi pada variabel dependen baik secara terpisah maupun individual. Dalam melakukan pengujian hipotesis, t hitung dapat dibandingkan dengan t tabel serta menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau α=5%

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.309	4.336		1.686	.099		
	Kedisiplinan	.568	.160	.480	3.561	.001	.876	1.141
	Stres Kerja	.210	.148	.190	1.413	.165	.876	1.141

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel dan penjelasan diatas, hasil penelitian uji t dapat dijelaskan sebagai Berikut :

1. Hasil pengujian Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Ho < dan Ha diterima, Karena nilai signifikasi lebih kecil 0,01 dari 0,05 dan nilai t hitung 3,561 artinya ditemukan pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian Stres Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa HO ditolak dan Ha diterima, karena nilai signifikasi sebesar 0,165 kurang dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 1,413 lebih besar. Oleh karena itu, ada cukup bukti untuk menunjukkan bahwa stres kerja seseorang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka untuk bekerja

Uji F (simultan)

(Firmansyah 2024)Analisis varian (ANOVA) merupakan salah satu metode pengujian hipotesis yang memungkinkan penarikan kesimpulan berdasarkan data dari beberapa kelompok. Nilai F yang ditampilkan dalam ANOVA digunakan untuk melakukan pemeriksaan ini. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.544	2	275.772	10.394	.000[b]
	Residual	1114.367	42	26.533		
	Total	1665.911	44			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres kerja, Kedisiplinan

Berdasarkan tabel di atas bisa kita lihat bahwa nilai Uji F simultan 0,000 < 0,05 dengan begitu Variabel X1 dan X2 memilki pengaruh positif secara simultan. Adapun perbandingan dari tabel di atas, nilai F hitung 10,394 lebih besar dan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, HO ditolak, dan Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa faktor independen seperti kedisiplinan dan stres kerja memilki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk bekerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Triatmaja et al. 2022) Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh proporsional variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575[a]	.331	.299	5.15098

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Kedisiplinan

Nilai R Square sebesar 0,331 ditampilkan dalam tabel sebelumnya ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara lemah Oleh Variabel (X1) Kedisiplinan dan Stres kerja (X2).

Hasil penelitian

Hasil uji t merupakan bahwa Kedisiplinan (X1) tidak memilki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai 0,01 (p < 0,05) dan nilai hitung t sebesar 3,561 (t-hitung < t-tabel). Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang digunakan belum meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Dengan F-hitung 10,394 Kinerja Karyawan dipengaruhi secara possitif oleh Kedisiplinan dan Stres Kerja. Untuk mahami bagaimana kedisiplinan (X1) dan Stres Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) Secara bersamaan, Kita dapat melihat nilai probabilias F, yaitu sig, yang adalah silmultan terdapat besarnya pengaruh kedisiplinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan .

5. PENUTUP

Kesimpulan Dibawah ini adalah beberapa kesimpulan dari penelitian dan diskusi yang telah dilakukan tentang bagaimana Kedisiplinan dan Stres kerja memengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja di Hotel Ra Premiere

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan :
   ada pengaruh yang signifikan Kinerja karyawan (Y) dari Kedisiplinan (X1). Nilai Signifikan Uji t adalah 0,01 (p < 0,05), dan nilai uji t adalah 3,561 (t hitung < t tabel), Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan Hotel Ra Premiere tidak cukup efektif untuk meningkatkan Kinerja karyawan. Untuk mencapai hasil yang lebih baik, Pengaruh Kedisiplinan yang digunakan mungkin perlu di evaluasi dan disesuaikan
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan :
   Uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,165 (p < 0,05) dan nilai t hitung 1,413 (t hitung lebih besar daripada t-tabel), hasilnya menunjukkan pengaruh ini signifikan. Hasil ini menunjukkan betapa pentingnya memiliki tempat kerja yang berkontribusi banyak perusahaan harus berusaha mendukung karyawan sehingga menjadi paling produktif dan terhadap kinerja
3. Pengaruh kedisiplinan dan stres kerja Terhadap Kinerja karyawan Secara Simultan :
   Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedisiplinan (X1) Stres kerj (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y), secara bersamaan. Variabel dependen

dipengaruhi oleh kedua variabel independen secara bersamaan, menurut hasil uji F, Yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,05). Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang tepat dan stres kerja harus menyeimbangi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja.

Setelah menyelesaikan analisis dalam skripsi ini maka pada bab penutup peneliti menemukan saran yang sesuai :

1. Evaluasi ulang kebijakan kehadiran perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap aturan ketepatan waktu masuk kerja. Pemberian reward bagi karyawan yang disiplin dan penalty yang proporsional bagi yang melanggar dapat diterapkan.
2. Evaluasi berkala terhadap sistem Informasi internal perusahaan perlu memastikan bahwa semua informasi tentang jadwal kerja, peraturan disiplin, serta target kinerja disampaikan dengan jelas, baik secara lisa maupun melalui media digital

6. DAFTAR RUJUKAN

Ahmad, Y, B Tewal, and R N Taroreh.(2019). "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado the Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance At Pt. Fif Group Manado." *Pengaruh… 2811 Jurnal EMBA* 7(3): 2303–1174.

Alfi, Irfanu Zaman Istna, Lik Anah, and Choirun Nisful Laili. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Bay Media Jombang." *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 6(1): 89–96. doi:10.33752/bima.v6i1.5311.

Erika Priya Ningtias, Ahmad Jauhari, and 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): 361–71. doi:10.61132/lokawati.v1i5.304.

Heppi, Roi, Durman Malau, and Intan Ratnawati.(2024). "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan K3 Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan PT . Ara Shoes Indonesia." *Diponegoro Journal Of Management* 13(3): 1. https://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr.

Kajuwatu, G, L Dotulong, and G Lumintang. (2022). "Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Camat Langowan Raya." *Jurnal EMBA* 10(1): 123–32.

Levin, Odeta, H Tjeri Hadjrillah, Program Studi, Manajemen Fakultas, Ekonomi Dan, Universitas Pamulang, Alamat Jl, et al. (2024). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timah TBK Perwakilan Jakarta Latar Belakang Mengikuti Perubahan Sangat Cepat Sehingga Penanganan Terhadap Rendah Kualitas Sumber Daya a . Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Ter." 2(4).

Lumintang, DF, VPK Lengkong, R N Taroreh, Diane Foni Lumintang, Victor P K Lengkong, Rita N Taroreh, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.(2022.) "Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA* 10(1): 1682–93.

Marwatiningsih, Shofi, and Eko Darminto.(2023). "Pengaruh Kedisiplinan Belajar Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Smp Negeri 2 Trawas Mojokerto." *Jurnal Bimbingan dan Konseling* 13(1): 35–39. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-bk-unesa/article/view/50948%0Ahttps://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-bk-

unesa/article/view/50948/41701.

Rinaldi, Garin, and Rini Lestari. (2022). "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Bandung Conference Series: Accountancy* 2(2): 1199–1204. doi:10.29313/bcsa.v2i2.4708.

Safni, Nelvira, Lucy Chairoel, Lasty Yossi Hastini, and Mellyna Eka Yan Fitri.(2023). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Budiman Swalayan Pondok." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas* 25(1): 233–42. doi:10.47233/jebd.v25i1.751.

Triatmaja, I Dewa Rai Indra, Olivia S. Nelwan, and Victor P.K Lengkong.(2022). 10 *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntans*i *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado*. doi:10.35794/emba.v10i3.41581.