



Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada BPN Kabupaten Cilacap

Cahya Putri Utami¹, Hengky Widhiandono², Muchammad Agung Miftahuddin³, Purnadi Purnadi⁴

¹Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, cahyaputriutami0@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, hengkywidhiandono@ump.ac.id

³Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, muchammadagungm@gmail.com

⁴Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, tugasurnadi@gmail.com

Corresponding Author: hengkywidhiandono@ump.ac.id¹

Abstract: *This study aims to examine the influence of work motivation, work discipline, work environment, and work stress on employee performance at the Cilacap Regency Land Office. Using a quantitative approach and census method, data were obtained from 107 respondents through a closed-ended questionnaire. The analysis was conducted using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS). The results of the analysis indicate that work motivation and work discipline have a positive and significant influence on employee performance. Conversely, the work environment and work stress show a positive influence, but are not statistically significant. These findings emphasize the importance of improving work motivation and discipline as a strategic priority in developing employee performance. This study also contributes to strengthening the literature related to public sector organizational behavior in the local context. Therefore, it is important for relevant agencies to create a supportive work environment and an effective stress management system to support sustainable long-term performance.*

Keywords: *Motivation, Discipline, Environment, Stress, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode sensus, data diperoleh dari 107 responden melalui kuesioner tertutup. Analisis dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja dan stres kerja menunjukkan pengaruh positif, namun tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan motivasi dan disiplin kerja sebagai prioritas strategis dalam pengembangan kinerja pegawai. Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam penguatan literatur terkait perilaku organisasi sektor publik dengan konteks lokal. Oleh karena itu, penting bagi instansi terkait untuk

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta sistem pengelolaan stres yang efektif guna mendukung kinerja jangka panjang yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan, Stres, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pengelolaan pertanahan memegang peranan penting dalam mendukung pembangunan nasional yang berkelanjutan, sehingga diperlukan sistem administrasi yang tertata rapi, transparan, dan efektif. Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap yang beralamat di Jl. Kauman No.12, Kelurahan Sidanegara, Kecamatan Cilacap Tengah, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53212, berperan sebagai pelaksana teknis dalam pendaftaran tanah, pengukuran, hingga pengelolaan data pertanahan. Untuk meningkatkan kinerja lembaga tersebut, diperlukan upaya perbaikan khususnya dalam aspek kedisiplinan, koordinasi antarpihak, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung efisiensi dan efektivitas kerja secara menyeluruh. Upaya mengoptimalkan kinerja mencerminkan integritas dan semangat kerja yang tumbuh dari budaya organisasi serta lingkungan kerja yang mendukung (Fauzi & Kusdiyanto, 2024).

Penelitian mengenai kinerja pegawai BPN masih sangat terbatas, padahal urgensinya semakin nyata di tengah tuntutan percepatan reforma agraria dan target nasional pertanahan yang belum tercapai. Di Kantor BPN Cilacap, misalnya, masih terdapat sekitar 1,2 juta bidang tanah yang belum tersertifikasi, sementara capaian pada tahun 2023 baru menyentuh angka 40–50% (Yuniarto, 2023). Hal ini merupakan cerminan nyata dari beban kerja dan tantangan yang dihadapi pegawai di lapangan. Dalam situasi seperti ini, peningkatan kinerja pegawai bukan hanya menjadi kebutuhan kantor BPN saja, melainkan juga menjadi harapan masyarakat yang menantikan kepastian hukum atas tanah mereka. Oleh karena itu, penelitian ini sangat diperlukan untuk mendorong perubahan positif, serta hasilnya dapat menjadi kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai BPN Cilacap secara berkelanjutan.

Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta menjadi indikator keberhasilan organisasi (Azijah et al., 2024). Kinerja pegawai sangat perlu, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Melati & Kharismasyah, 2023). Menurut Rohaeni et al., (2024) kinerja dapat diukur melalui lima indikator utama, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, yang mencerminkan efisiensi, tanggung jawab, serta kemandirian pegawai. Selain itu, kinerja juga mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan norma sosial sebagai wujud komitmen moral (Yahya & Yani, 2023).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, yaitu dorongan internal yang mengarahkan individu untuk bertindak secara terarah guna mencapai tujuan organisasi (Awal, 2024). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, ketekunan, dan ketahanan terhadap tekanan kerja (Kiki & Yani, 2023). Sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas serta memicu konflik interpersonal (Wau, 2022). Farida et al., (2022) mengidentifikasi lima indikator utama dalam motivasi kerja, yakni kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri. Penelitian Pranesty & Rahmi, (2024) dan Pratiwi et al., (2023) menyebutkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Astuti et al., (2025), Aniska et al., (2024) menyatakan hasil sebaliknya ketika jenis motivasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan atau kondisi individu. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai dasar bagi pengambilan kebijakan yang lebih tepat dalam pengelolaan SDM.

Faktor lain yang juga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja merupakan refleksi dari sikap pegawai dalam menaati aturan yang

ditetapkan oleh lembaga serta norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja (Jufrizen & Sitorus, 2021). Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan, tetapi juga mencerminkan profesionalisme dan etika kerja individu (Anggraini et al., 2024). Menurut Norlaila & Suriyani, (2024) kedisiplinan kerja dapat dilihat dari tiga indikator utama: sikap terhadap waktu dan kewajiban, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab terhadap tugas. Penelitian David & Husniati, (2024), Mawarsari et al., (2024) dan Tuasikal et al., (2024) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Wospakrik et al. (2025) dan Uleng et al., (2023) yang menyatakan bahwa kedisiplinan dapat menurunkan kinerja apabila tidak selaras dengan kondisi karyawan.

Faktor lain yang turut berpengaruh adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang ideal ditandai dengan fasilitas memadai, suasana aman, serta penataan ruang yang baik (Tamiya et al., 2024). Lingkungan kerja menyebutkan bahwa suasana kerja yang kondusif meningkatkan kesejahteraan dan kinerja, sehingga penting bagi organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung (Fadhila et al., 2023). Santoso & Rijanti, (2022) mengidentifikasi empat indikator utama dalam lingkungan kerja, yaitu fasilitas yang diberikan, sirkulasi dan suhu udara ruangan, tata letak ruang kerja, serta tingkat keamanan di tempat kerja. Penelitian (Wahyuni, 2023), Andriani et al., (2021), Susanti et al., (2021) dan Hura & Yanti, (2023) menyebutkan kenyamanan kerja dapat meningkatkan performa pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Manurung & Tarmizi, (2023) dan Putri, (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan kinerja pegawai, meskipun beberapa studi seperti Manurung & Tarmizi, (2023) dan Putri, (2024) menunjukkan hasil sebaliknya.

Selain itu, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik juga dapat berdampak negatif. Davis dalam Khairani et al., (2024) menjelaskan bahwa stres memengaruhi emosi, pola pikir, dan fisik karyawan. Indikator stres menurut Wibowo dalam Budiasa (2021), yang dikutip Yulita et al., (2024), meliputi tuntutan tugas dan peran, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan. Penelitian Batistuta & Atmajawati, (2024), Kusuma et al., (2023) dan Nggiri et al., (2024) menyebutkan bahwa stres dapat meningkatkan kinerja. Namun berbeda dengan penelitian Chaeruddin et al. (2024) dan Indrayana & Putra, (2024) menyatakan bahwa stres justru menurunkan performa bila tidak ditangani sesuai kebutuhan pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap, serta memperluas temuan sebelumnya dengan menguji variabel-variabel tersebut pada objek yang berbeda. Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a) H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- b) H2 : Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- c) H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- d) H4 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data secara sensus, yaitu seluruh populasi yang berjumlah 107 pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap dijadikan responden tanpa pengecualian. Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner tertutup yang dirancang dengan skala Likert lima tingkat. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan teknik Partial Least Square (PLS), serta diolah melalui perangkat lunak SmartPLS untuk menguji validitas konstruk, keandalan instrumen, dan hubungan antarvariabel dalam kerangka penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	72	67,30%
Wanita	35	32,70%
Usia		
>25	3	2,80%
25-30	39	36,40%
31-40	38	35,50%
41-50	14	13,10%
>50	13	12,10%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	34	31,80%
D3	12	11,20%
S1	54	50,50%
S2	7	6,50%
S3	0	0
status Kepegawean		
PNS	33	30,80%
P3K	7	6,50%
PPNPN	67	62,60%
Lama Bekerja		
< 1 tahun	0	0,00%
1-3 tahun	14	13,10%
4-6 tahun	31	29%
7-10 tahun	24	22,40%
> 10 tahun	38	35,50%
Unit Kerja / Bagian		
Subbagian Tata Usaha	31	29%
Seksi Survei dan Pemetaan	26	24,30%
Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	27	25,20%
Seksi Penataan dan Pemberdayaan	8	7,40%
Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan	8	7,50%
Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa	7	6,50%

Sumber: Data Olah, 2025

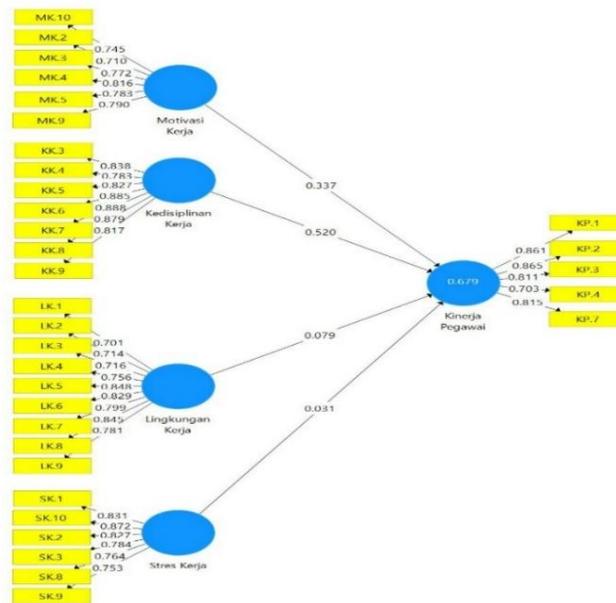
Mengacu pada data dalam Tabel 1, mayoritas dari 107 responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 72 orang (67,30%), sementara perempuan berjumlah 35 orang (32,70%). Hal ini disebabkan sebagian besar posisi teknis dan lapangan di Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Cilacap lebih banyak diisi oleh laki-laki, mengingat tuntutan pekerjaan yang memerlukan mobilitas tinggi dan kekuatan fisik. Usia responden paling banyak berada pada kisaran 25 sampai 30 tahun dengan persentase 36,40%, karena rentang usia tersebut umumnya merupakan tahap awal karier bagi pegawai negeri yang telah menyelesaikan pendidikan dan mulai aktif bekerja. Selain itu, pada usia ini, pegawai cenderung memiliki semangat kerja tinggi dan sedang dalam proses pengembangan kompetensi profesional.

Mayoritas responden menempuh pendidikan formal tertinggi pada tingkat sarjana (S1), sebanyak 54 orang (50,50%), karena sebagian besar posisi di kantor tersebut membutuhkan keahlian profesional yang umumnya diperoleh melalui jenjang pendidikan sarjana. Sebanyak 67 orang (62,60%) berstatus sebagai PPNPN, mencerminkan bahwa tenaga non-PNS masih mendominasi kebutuhan operasional harian kantor. Dari segi masa kerja, paling banyak pegawai memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 38 orang (35,50%), yang menunjukkan adanya tenaga kerja non-PNS yang telah lama mengabdikan meskipun belum berstatus tetap. Unit kerja terbanyak berasal dari Sub Bagian Tata Usaha, sebanyak 31 orang

(29%), karena bidang ini memiliki jumlah pegawai terbanyak dan berperan penting dalam menjalankan fungsi administratif yang mendukung kelancaran seluruh aktivitas kantor.

Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Hasil evaluasi outer model menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai loading di atas 0,7, menandakan validitas konvergen telah terpenuhi dan indikator layak digunakan dalam analisis selanjutnya.



Gambar 1. Konstruk Outer Penelitian

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Indikator	Pernyataan	Mean	Kategori
Motivasi Kerja CR:0,897 CA:0,864 AVE: 0,593	MK.10	Saya dilibatkan dalam kegiatan atau inisiatif yang bertujuan meningkatkan kinerja dan kemajuan instansi.	4,056 Valid
	MK.2	Setiap bagian/unit kerja di instansi ini saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.	4,262 Valid
	MK.3	Lingkungan kerja di kantor saya terasa nyaman dan mendukung produktivitas.	4,093 Valid
	MK.4	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.	4,243 Valid
	MK.5	Atasan saya memberikan arahan dan dukungan yang jelas dalam menjalankan tugas.	4,103 Valid
	MK.9	Saya merasa bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan kepada saya.	4,383 Valid
Kedisiplinan Kerja CR: 0,946 CA:0,933 AVE: 0,716	KK.3	Saya menggunakan perlengkapan kerja dengan hati-hati dan bertanggung jawab.	4,346 Valid
	KK.4	Saya menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja secara sukarela.	4,299 Valid
	KK.5	Saya memahami dan mematuhi semua peraturan yang berlaku di lingkungan BPN.	4,299 Valid
	KK.6	Saya mengikuti prosedur kerja sesuai standar operasional yang ditetapkan kantor.	4,28 Valid

	KK.7	Saya selalu taat terhadap ketentuan yang berlaku di instansi ini.	4,28	Valid
	KK.8	Saya bersikap profesional sesuai etika kerja selama menjalankan tugas.	4,299	Valid
	KK.9	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan.	4,374	Valid
Lingkungan Kerja <i>CR:0,932</i> <i>CA:0,920</i> <i>AVE: 0,606</i>	LK.1	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan kantor memadai untuk menunjang pekerjaan saya.	3,71	Valid
	LK.2	Kantor menyediakan fasilitas non-fisik (seperti akses informasi dan layanan kesehatan kerja) dengan baik.	3,748	Valid
	LK.3	Sirkulasi udara di ruang kerja saya cukup baik.	3,822	Valid
	LK.4	Suhu ruangan di kantor terasa nyaman untuk bekerja.	3,701	Valid
	LK.5	Ruang kerja saya tertata rapi dan mendukung kelancaran aktivitas kerja.	3,907	Valid
	LK.6	Penataan peralatan dan dokumen di ruang kerja memudahkan saya dalam bekerja.	3,963	Valid
	LK.7	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kantor.	4,121	Valid
	LK.8	Peralatan kerja yang digunakan aman dan tidak membahayakan keselamatan kerja.	4,103	Valid
	LK.9	Kantor memiliki prosedur keselamatan kerja yang jelas dan dapat diterapkan saat keadaan darurat.	3,916	Valid
Stres Kerja <i>CR:0,918</i> <i>CA:0,892</i> <i>AVE: 0,650</i>	SK.1	Beban kerja dan tenggat waktu penyelesaian pekerjaan tidak membuat saya tertekan.	3,673	Valid
	SK.10	Dalam menegur dan memberi perintah pada pegawai, atasan selalu mempertimbangkan situasi dan kondisi.	3,972	Valid
	SK.2	Target perusahaan dan tuntutan tugas yang tinggi tidak memberatkan saya.	3,682	Valid
	SK.3	Peran yang saya terima di perusahaan ini kadang-kadang bertentangan satu sama lain, namun tidak mempengaruhi performa saya.	3,785	Valid
	SK.8	Pegawai diberi kebebasan untuk berinisiatif dan kreatif dalam melaksanakan / menyelesaikan pekerjaan.	4,028	Valid
	SK.9	Pimpinan sangat terbuka dan mau menerima jika pendapat pegawai berbeda dengan pendapatnya.	3,916	Valid
Kinerja Pegawai <i>CR:0,907</i> <i>CA:0,871</i> <i>AVE: 0,661</i>	KP.1	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik sesuai standar BPN.	4,364	Valid
	KP.2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditentukan.	4,28	Valid
	KP.3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	4,196	Valid
	KP.4	Saya bekerja dengan cara yang hemat namun tetap mencapai target yang telah ditetapkan.	4,093	Valid

KP.7	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan saya di BPN.	4,327	Valid
------	---	-------	-------

Sumber: Data Olah, 2025

Berdasarkan tabel 2 dan gambar 1 di atas, dapat diketahui sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Motivasi Kerja, seluruh indikator menunjukkan nilai loading factor di atas 0,5, yang berarti setiap indikator secara valid merepresentasikan konstruk tersebut. Nilai *Composite Reliability* (CR) sebesar 0,897 dan *Cronbach's Alpha* (CA) sebesar 0,864 mencerminkan reliabilitas internal yang sangat baik. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,593 menunjukkan bahwa konstruk ini telah memenuhi persyaratan validitas konvergen. Oleh karena itu, konstruk Motivasi Kerja dinilai layak untuk digunakan dalam mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Kedisiplinan Kerja, seluruh indikator menunjukkan nilai loading factor di atas 0,5, yang berarti setiap indikator secara valid merepresentasikan konstruk tersebut. Nilai *Composite Reliability* (CR) sebesar 0,946 dan *Cronbach's Alpha* (CA) sebesar 0,933 mencerminkan reliabilitas internal yang sangat baik. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,716 menunjukkan bahwa konstruk ini telah memenuhi persyaratan validitas konvergen. Oleh karena itu, konstruk Kedisiplinan Kerja dinilai layak untuk digunakan dalam mengukur seberapa besar pengaruh kedisiplinan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Lingkungan Kerja, seluruh indikator menunjukkan nilai loading factor di atas 0,5, yang berarti setiap indikator secara valid merepresentasikan konstruk tersebut. Nilai *Composite Reliability* (CR) sebesar 0,932 dan *Cronbach's Alpha* (CA) sebesar 0,920 mencerminkan reliabilitas internal yang sangat baik. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,606 menunjukkan bahwa konstruk ini telah memenuhi persyaratan validitas konvergen. Oleh karena itu, konstruk Lingkungan Kerja dinilai layak untuk digunakan dalam mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- 4) Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Stres Kerja, seluruh indikator menunjukkan nilai loading factor di atas 0,5, yang berarti setiap indikator secara valid merepresentasikan konstruk tersebut. Nilai *Composite Reliability* (CR) sebesar 0,918 dan *Cronbach's Alpha* (CA) sebesar 0,892 mencerminkan reliabilitas internal yang sangat baik. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,650 menunjukkan bahwa konstruk ini telah memenuhi persyaratan validitas konvergen. Oleh karena itu, konstruk Stres Kerja dinilai layak untuk digunakan dalam mengukur seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- 5) Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Kinerja Pegawai, seluruh indikator menunjukkan nilai loading factor di atas 0,5, yang berarti setiap indikator secara valid merepresentasikan konstruk tersebut. Nilai *Composite Reliability* (CR) sebesar 0,907 dan *Cronbach's Alpha* (CA) sebesar 0,871 mencerminkan reliabilitas internal yang sangat baik. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,661 menunjukkan bahwa konstruk ini telah memenuhi persyaratan validitas konvergen. Dengan demikian, konstruk Kinerja Pegawai dapat digunakan untuk mengukur performa individu dalam pelaksanaan tugas serta peran yang menjadi tanggung jawab di kantor.

Tabel 3. Discriminant Validity (Cross Loading)

	Kedisiplinan Kerja	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Stres Kerja
KK.3	0,838	0,68	0,309	0,469	0,155
KK.4	0,783	0,545	0,345	0,403	0,206
KK.5	0,827	0,588	0,344	0,429	0,287

KK.6	0,885	0,667	0,307	0,546	0,296
KK.7	0,888	0,653	0,357	0,503	0,311
KK.8	0,879	0,657	0,318	0,515	0,244
KK.9	0,817	0,619	0,293	0,418	0,212
KP.1	0,613	0,861	0,439	0,678	0,366
KP.2	0,677	0,865	0,369	0,591	0,296
KP.3	0,595	0,811	0,385	0,497	0,4
KP.4	0,524	0,703	0,47	0,365	0,421
KP.7	0,62	0,815	0,484	0,661	0,316
LK.1	0,223	0,279	0,701	0,421	0,525
LK.2	0,128	0,2	0,714	0,312	0,566
LK.3	0,304	0,312	0,716	0,443	0,291
LK.4	0,198	0,244	0,756	0,367	0,306
LK.5	0,294	0,435	0,848	0,461	0,556
LK.6	0,274	0,434	0,829	0,493	0,622
LK.7	0,373	0,568	0,799	0,706	0,626
LK.8	0,406	0,486	0,845	0,68	0,551
LK.9	0,316	0,448	0,781	0,549	0,592
MK.10	0,439	0,548	0,494	0,745	0,509
MK.2	0,267	0,443	0,567	0,71	0,466
MK.3	0,33	0,441	0,53	0,772	0,476
MK.4	0,57	0,65	0,531	0,816	0,408
MK.5	0,427	0,461	0,537	0,783	0,517
MK.9	0,467	0,614	0,461	0,79	0,411
SK.1	0,289	0,319	0,589	0,459	0,831
SK.10	0,25	0,408	0,509	0,533	0,872
SK.2	0,282	0,337	0,593	0,48	0,827
SK.3	0,276	0,337	0,5	0,457	0,784
SK.8	0,165	0,34	0,578	0,492	0,764
SK.9	0,14	0,354	0,528	0,447	0,753

Sumber: Data Olah, 2025

Tabel 4. Fornell – Lacker Criterion

	Kedisiplinan Kerja	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Stres Kerja
Kedisiplinan Kerja	0,846				
Kinerja Pegawai	0,747	0,813			
Lingkungan Kerja	0,383	0,525	0,779		
Motivasi Kerja	0,557	0,698	0,669	0,77	
Stres Kerja	0,289	0,435	0,679	0,595	0,807

Sumber: Data Olah, 2025

Tabel 5. Diskriminan Rasio HTMT

	Kedisiplinan Kerja	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Stres Kerja
Kedisiplinan Kerja					
Kinerja Pegawai	0,825				
Lingkungan Kerja	0,388	0,547			
Motivasi Kerja	0,599	0,774	0,715		
Stres Kerja	0,319	0,501	0,732	0,684	

Sumber: Data Olah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, 4, dan 5, pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan menggunakan tiga teknik, yakni Cross Loading, Kriteria Fornell–Larcker, serta Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT). Ketiga metode tersebut secara konsisten memperlihatkan bahwa seluruh konstruk dalam model telah memenuhi syarat validitas diskriminan. Pada pendekatan Cross Loading, tiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk

asalnya jika dibandingkan dengan konstruk lain, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut secara akurat merepresentasikan konstruk yang dimaksud.

Berdasarkan pengujian menggunakan Kriteria Fornell–Larcker, diperoleh bahwa nilai akar kuadrat dari AVE pada setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki keunikan dan validitas diskriminan yang memadai. Di sisi lain, hasil HTMT mengungkapkan bahwa semua rasio korelasi antar konstruk memiliki nilai di bawah ambang batas 0,90, yang mengonfirmasi bahwa validitas diskriminan antar konstruk laten dalam model telah tercapai.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1) R-Square

Tabel 6. R- Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,679	0,667

Sumber: Data Olah, 2025

Mengacu pada data Tabel 6, nilai Adjusted R Square pada model substruktur pertama tercatat sebesar 0,667. Artinya, sebesar 66,7% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh empat variabel independen, yakni Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

2) Q-Square

Tabel 7. Q-Square

	Q ² Predict
Kinerja Pegawai	0,391

Sumber: Data Olah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 7, nilai Q² Predict untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,391, yang berarti lebih besar dari nol. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan prediktif terhadap variabel tersebut. Nilai Q² tersebut termasuk dalam kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model prediktif dalam penelitian ini cukup baik dan bisa menjelaskan variabel endogen secara signifikan.

3) F-Square

Tabel 8. F-Square

	F-Square	Keterangan
Kedisiplinan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,578	Besar
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,008	Kecil (Tidak Signifikan)
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,147	Sedang
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	0,001	Kecil (Tidak Signifikan)

Sumber: Data Olah, 2025

Berdasarkan hasil analisis F-Square pada tabel 8, Kedisiplinan Kerja menunjukkan pengaruh paling besar terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai f^2 sebesar 0,578 (kategori tinggi), diikuti oleh Motivasi Kerja yang memiliki pengaruh sedang ($f^2 = 0,147$). Sementara itu, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja menunjukkan pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai f^2 masing-masing sebesar 0,008 dan 0,001. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja dibandingkan lingkungan maupun stres kerja.

4) Model FIT

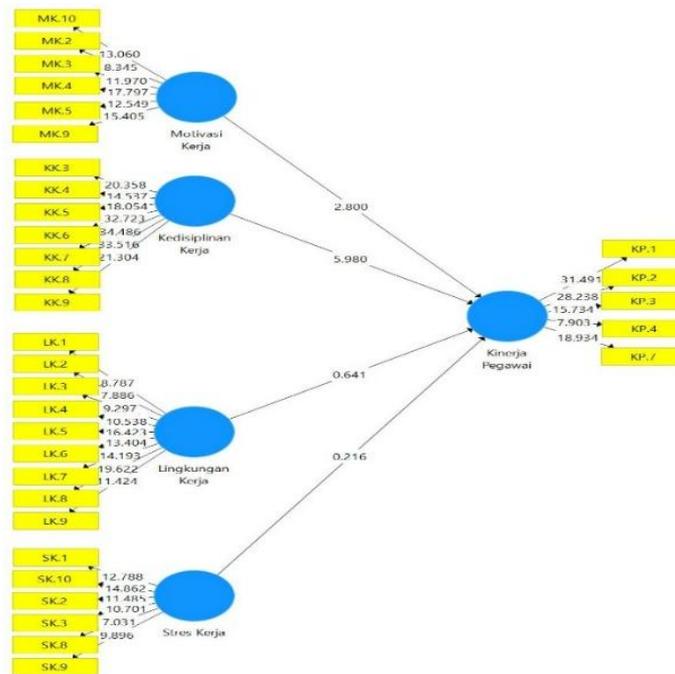
Tabel 9. Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,088	0,088
NFI	0,635	0,635

Sumber: Data Olah, 2025

Mengacu pada tabel 9, nilai SRMR sebesar 0,088 yang terdapat pada Saturated Model dan Estimated Model mengindikasikan model yang digunakan mampu menggambarkan data secara tepat, yang dianalisis. Angka tersebut menunjukkan bahwa model memiliki representasi yang baik terhadap data, dengan tingkat kesalahan yang relatif kecil. Nilai NFI yang diperoleh sebesar 0,635 menunjukkan bahwa model dapat menggambarkan struktur data dengan cukup baik serta dapat diandalkan dalam menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis



Gambar 2. Model Penelitian PLS

Tabel 10. Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keputusan
Hipotesis 1: Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,337	2,664	0,004	Diterima
Hipotesis 2: Kedisiplinan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,52	6,644	0,00	Diterima
Hipotesis 3: Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,079	0,659	0,255	Ditolak
Hipotesis 4: Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	0,031	0,207	0,418	Ditolak

Sumber: Data Olah, 2025

Berdasarkan tabel 10, dapat dijelaskan hal-hal berikut ini.

- 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar $2,664 > 1,96$, serta nilai p sebesar $0,004 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.
- 2) Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan antara Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar $6,644 > 1,96$, serta nilai p sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.
- 3) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar $0,659 > 1,96$, serta nilai p sebesar $0,255 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak.
- 4) Stres Kerja tidak berpengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar $0,207 > 1,96$, serta nilai p sebesar $0,418 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis 4 ditolak.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini membuktikan bahwa dorongan kerja yang tinggi secara signifikan mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Temuan ini memperkuat pentingnya perhatian terhadap faktor motivasi kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam konteks lembaga sektor publik. Hal ini juga memperkuat hasil dari riset Pranesty & Rahmi, (2024) serta Pratiwi et al., (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi konstruktif terhadap peningkatan performa pegawai di berbagai sektor. Pegawai yang kebutuhan psikologisnya terpenuhi cenderung lebih produktif, memiliki semangat kerja tinggi, serta mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif.

Implikasi dari hasil ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja perlu menjadi prioritas dalam strategi pengelolaan SDM di instansi pemerintah, termasuk Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap. Pemenuhan kebutuhan pegawai sesuai dengan hierarki Maslow dapat mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui pemberian penghargaan, jaminan rasa aman, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif.

2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil studi menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya David & Husniati, (2024), Mawarsari et al., (2024) dan Tuasikal et al., (2024) yang menegaskan bahwa kedisiplinan kerja merupakan landasan penting dalam mendorong produktivitas serta mutu kinerja pegawai, baik di instansi pemerintahan maupun sektor swasta. Organisasi dengan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan unggul.

Berdasarkan temuan tersebut, implikasinya adalah bahwa peningkatan kedisiplinan kerja perlu menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Instansi diharapkan dapat memperkuat budaya disiplin melalui penerapan aturan yang konsisten serta sanksi yang bersifat edukatif, guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib, terarah, dan produktif secara berkelanjutan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Walaupun lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang positif, faktor ini belum dapat dipastikan sebagai penentu utama dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor

Pertanahan Kabupaten Cilacap. Hasil ini selaras dengan studi Manurung dan Tarmizi (2023) dan Putri (2024), yang menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh kemampuan adaptasi pegawai yang tinggi atau oleh dominasi faktor lain seperti motivasi dan kedisiplinan kerja.

Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan, namun tetap menjadi faktor pendukung yang penting dalam menciptakan kenyamanan dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, manajemen di Kantor Pertanahan Kabupaten Cilacap disarankan untuk tetap melakukan perbaikan secara bertahap terhadap kualitas lingkungan kerja guna menunjang kinerja pegawai secara tidak langsung dan menciptakan suasana kerja yang lebih optimal.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, meskipun terdapat tekanan dalam pekerjaan, tingkat stres yang dihadapi pegawai belum berdampak negatif terhadap performa. Ini mengindikasikan bahwa stres yang dirasakan masih dalam tahap wajar atau eustress, yang justru bisa menjadi pemacu kerja. Penemuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu Chaeruddin et al., (2024) dan Indrayana & Putra, (2024) yang mengungkapkan bahwa tekanan dalam pekerjaan tidak selalu berdampak buruk terhadap hasil kerja. Dalam konteks tertentu, stres dapat menumbuhkan semangat berprestasi jika dikelola dengan baik. Namun demikian, potensi stres berlebih tetap perlu diantisipasi agar tidak berkembang menjadi tekanan yang merugikan.

Oleh karena itu, hasil ini mengimplikasikan bahwa instansi tetap perlu mengelola stres secara preventif, antara lain dengan menjaga distribusi beban kerja yang seimbang, memberikan kejelasan peran, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, agar kinerja dan kesejahteraan pegawai tetap terjaga secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPN Kabupaten Cilacap. Sementara itu, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan peningkatan motivasi dan kedisiplinan melalui pelatihan, apresiasi, dan penerapan aturan kerja yang konsisten, serta tetap memperhatikan lingkungan dan stres kerja guna menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai.

Keterbatasan dalam artikel ini terletak pada pengukuran kinerja yang hanya melibatkan responden tanpa dukungan data obyektif lain seperti dokumen kinerja, sehingga hal ini akan menimbulkan *common bias* yaitu jawaban responden akan mengarah ke jawaban yang ingin terlihat baik. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu melengkapi pengukuran kinerja dengan data yang obyektif agar kinerja pegawai semakin obyektif. Kemudian generalisasi penelitian ini juga sangat terbatas pada 1 kantor BPN saja sehingga penelitian yang akan datang perlu memperluas populasi kantor BPN lainnya agar validitas eksternal hasil penelitian meningkat.

REFERENSI

- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10061>
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1>

- Aniska, S., Yulasmu, Y., & Kumbara, V. B. (2024). *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*. 1(2), 276–286.
<https://doi.org/https://doi.org/10.70248/jmie.v2i2.1999>
- Astuti, T. W., Putra, R. B., Pratiwi, N., & Fitri, H. (2025). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai*. 01(03), 340–346.
<https://doi.org/https://doi.org/10.62379/jerd.v1i3.287>
- Awal, A. (2024). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 8(1), 51–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.37888/jib.v8i1.574>
- Azijah, S. N., Rahmawati, R., Rusliandy, R., Wahyudin, C., & Lydon, N. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Influence of Leadership on Civil Servant Performance. *Jurnal Governansi*, 10(1), 1–14.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30997/jgs.v10i1.11009>
- Batistuta, R. A. B., & Atmajawati, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 3(No 4), 297–309. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i4.6989>
- Chaeruddin, C., & Abbas, Subhan Akbar Kasmirandi, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Soppeng. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 13(4), 1228–1235.
<https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i4.2951>
- David, C. B., & Husniati, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.205>
- Fadhila, L. A. N., Kharismansyah, A. Y., Astuti, H. J., & Widhiandono, H. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Disiplin, dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. 8(2), 313–330. <https://doi.org/https://doi.org/10.33050/tmj.v8i2.2100>
- Farida, S. I., Zulkarnaen, I., & Hidayat, A. (2022). The Influence Of Leadership And Work Motivation On Employee Performance In the Non-Medical Section Of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 3(3), 163–175.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i3.211>
- Fauzi, S. N., & Kusdiyanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi di Badan Pertanahan Nasional Klaten. *Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(3), 500–512.
<https://doi.org/10.30738/mmp.v6i3.13757>
- Hura, P., & Yanti, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 326–338. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i4.970>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. P. (2024). E-Issn: 2988-5647. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30787/jiembiv2i1.1407>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESa Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021, Ke-1*, 841–856.
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Khairani, E., Sabri, S., & Fitra, Y. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(1), 57–81.
<https://doi.org/10.55542/juim.v6i1.1001>
- Kiki, & Yani, A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

- Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.* [://doi.org/10.52624/manajerial.v6i2.2416](https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i2.2416)
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Mangkunegara, D. A. . A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM* (R. Refika (ed.); keenam).
- Manurung, R., & Tarmizi, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Green Garden (Study khusus di PT. Green Garden). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 1–14. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.919>
- Mawarsari, S., Pramono, E., & Riyono, R. (2024). *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*. 5(1), 56–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jiesa.v5i1.382>
- Melati, L. E., & Kharismasyah, A. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kerja , Locus Of Control , dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. 4(6), 803–814. <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i6.179>
- Nggiri, M. M., Sedyastuti, K., & Puspitosari, A. A. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai Type Madya Cukai Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 136–141. <https://doi.org/10.56127/jekma.v3i2.1419>
- Norlaila, N., & Suriyani, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Tabalong. 7, 1437–1450. <https://doi.org/https://doi.org/10.35722/japb.v7i2.1092>
- Pranesty, I., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 758–767. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2123>
- Pratiwi, A., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1526–1545. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1155>
- Putri, D. A. (2024). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(11), 1–17. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5949>
- Rohaeni, H., Wijayanti, M., Tomaluweng, J. B., Ridwan, R., & Setyowati, N. W. (2024). The Influence of Work Compensation and Work Motivation on Employee Performance. *Dinasti International Journal Of Economics, Finance and Accounting (DIJEFA)*, 5(02), 1927–1938. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i02.66>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812>
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Tamiya, S., Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1610–1625. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i3.2437>
- Tuasikal, M., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bri Cabang Saumlaki Maluku Tenggara Barat. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*,

- 2(1), 687–701. <https://doi.org/10.32815/jiram.v2i1.54>
- Ulung, A., Awaluddin, Awaluddin Achsanuddin UA, A., & Hasriwana, H. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)*. 2(1), 420–429.
- Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wospakrik, S., & Sabandar, Sita Yubelina Rantererung, C. L. (2025). *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Edagotadi Kabupaten Deiyai*. 6(2), 1219–1228.
- Yahya, Y., & Yani, A. D. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 47–62. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v7i1.81>
- Yulita, R., Wahab, W., Menhard, M., & Irawan, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 4(1), 125–135. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v4i1.132>