**Management & Accounting Expose** **e-ISSN: 2620-9314**
**Vol. 9, No. 1, Juni 2026, pp. 49-63**

http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting

# Determinan Kinerja Pegawai Honorer: Peran Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja pada BPPKAD Kota Kediri

**Faisal Yunus[1*], Susi Damayanti[2], Moch. Wahyu Widodo[3]**

**Abstrak**
Studi ini bertujuan menganalis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer BPPKAD Kota Kediri. Sampel penelitian melibatkan seluruh populasi (106 pegawai) yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya, kinerja pegawai dibentuk oleh interaksi antara tekanan pekerjaan dan motivasi internal, didukung oleh daya adaptasi pegawai yang baik terhadap fluktuasi beban kerja.

Kata kunci: (kuantitatif, stress kerja, beban kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai).

***Abstract***
*This study aims to examine the effects of job stress, workload, and work motivation on the performance of temporary employees at the BPPKAD of Kediri City. The study sample comprised the entire population (106 employees), selected using a saturation sampling technique (census). Data analysis employed multiple linear regression. The results indicate that, individually, job stress and work motivation have a positive and significant effect on performance, whereas workload does not. Collectively, all three variables were found to have a significant effect on employee performance. In conclusion, employee performance is shaped by the interaction between job stress and internal motivation, supported by employees' strong adaptability to fluctuations in workload.*

*Keywords: (quantitative, work-related stress, workload, work motivation, employee performance)*

***Article History:***
*Submitted/Received 19 Apr 2026*
*First Revised 7 May 2026*
*Accepted 30 May 2026*
*Publication Date 016 Jun 2026*

*Correspondence E-mail: faislynus@gmail.com

[1,2,3] Universitas Nusantara PGRI Kediri

## PENDAHULUAN

Entitas birokrasi subnasional memegang mandat fundamental dalam mengeksekusi layanan masyarakat dan mengakselerasi kemajuan kawasan. Oleh karena itu, daya capai dari misi strategis tersebut bertumpu secara absolut pada keunggulan kompetensi serta integritas aparatur yang menggerakkannya. Pengelolaan SDM melalui praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif, mulai dari perencanaan hingga pengembangan pegawai, menjadi faktor kunci dalam menciptakan aparatur yang profesional, berintegritas, serta mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat (Suryanto & Purba, 2023). Hal ini sejalan dengan arah kebijakan nasional dalam penguatan SDM melalui konsep ASN *human capital* yang profesional dan berdaya saing sebagaimana tertuang dalam RPJMN 2015–2025. Dengan demikian, peningkatan kualitas SDM aparatur menjadi fondasi utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Pemerintah Kota Kediri, peningkatan kualitas SDM aparatur menunjukkan tren positif yang tercermin dari peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dari 78,78 pada tahun 2020 menjadi 81,88 pada tahun 2024 (PEMKOTKEDIRI, 2025). Upaya ini didukung oleh sistem rekrutmen dan pengelolaan SDM yang berkelanjutan, termasuk melalui pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) serta tenaga honorer yang berperan dalam mendukung operasional pemerintahan (BKPSDM, 2025). Salah satu instansi yang memiliki peran vital dalam pengelolaan keuangan daerah adalah Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri, yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pendapatan daerah, APBD, serta aset daerah. Dalam menjalankan tugasnya, BPPKAD membutuhkan dukungan SDM yang tidak hanya berasal dari ASN, tetapi juga tenaga honorer yang memiliki kontribusi signifikan dalam operasional organisasi.

Namun demikian, pengelolaan tenaga honorer menghadapi berbagai tantangan, seperti ketidaksesuaian antara jumlah tenaga kerja dan beban pekerjaan, serta ketidakpastian status kepegawaian yang dapat memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja pegawai (Shafira et al., 2022). Hal ini diperkuat dengan besarnya alokasi belanja pegawai dalam APBD Kota Kediri tahun 2025 sebesar Rp857,12 miliar yang menunjukkan pentingnya peran SDM dalam mendukung kinerja organisasi (Kemenkeu, 2025). Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Kurnia et al., 2022), dan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari aspek individu maupun organisasi (Robbins & Judge, 2024).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja merupakan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya, yang dapat berdampak pada kondisi psikologis maupun fisik pegawai (Zainal & Ashar, 2023). Namun, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan, di mana stres kerja dalam beberapa penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja (Lestari & Marlapa, 2024), sementara penelitian lain menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan (Pribadi & Widarta, 2025). Selain stres kerja, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan produktivitas, namun dalam kondisi tertentu dapat menjadi tantangan yang meningkatkan kinerja (Mahawati et al., 2021; Wicaksono & Liana, 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten, di mana terdapat studi yang

menyatakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Putri et al., 2025), sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh positif yang signifikan (Wicaksono & Liana, 2024).

Selain itu, motivasi kerja juga merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi (Suswati, 2022). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Ilmi et al., 2023; Sari et al., 2024), namun terdapat pula penelitian yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai (Nugroho & Prabowo, 2024).

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks pegawai honorer di instansi pemerintah daerah yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan pegawai tetap. Kesenjangan empiris ini menjadi sangat esensial untuk dieksplorasi mengingat pegawai honorer secara struktural bekerja di bawah bayang-bayang status yang tidak tetap serta ketidakpastian karier di masa depan. Karakteristik unik ini berpotensi menciptakan dinamika dan kerentanan psikologis tersendiri. Beban kerja operasional yang seringkali vital dan setara dengan Aparatur Sipil Negara (ASN), ketika dihadapkan pada ketidakpastian status, dapat mengubah cara mereka merespons tekanan kerja dan mempertahankan motivasi. Oleh karena itu, pengujian kembali variabel stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja sangat krusial untuk membuktikan secara empiris apakah kondisi ketidakpastian karier tersebut mendistorsi atau justru memperkuat temuan-temuan terdahulu terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, dapat dirumuskan bahwa permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer di BPPKAD Kota Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja pegawai honorer, sehingga dapat diketahui faktor dominan yang memengaruhi kinerja serta memberikan rekomendasi bagi peningkatan kualitas SDM di lingkungan BPPKAD Kota Kediri.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia khususnya pada sektor publik dengan mengkaji hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer yang masih relatif terbatas diteliti. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan bagi instansi pemerintah dalam mengelola tenaga honorer secara lebih efektif, khususnya dalam menciptakan keseimbangan beban kerja, mengelola stres kerja, serta meningkatkan motivasi kerja guna mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## TINJAUAN PUSTAKA

**Stres Kerja.** Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat adanya tekanan dari pekerjaan (Zainal & Ashar, 2023). Stres kerja dapat timbul karena berbagai faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta ketidakjelasan peran dalam organisasi. Dalam teori stres kerja, terdapat dua pandangan utama, yaitu *eustress* dan *distress* (Robbins & Judge, 2024).

Secara lebih eksplisit, *eustress* (stres konstruktif) terjadi ketika tekanan pekerjaan, seperti target penyelesaian tugas yang menantang, dipersepsikan sebagai peluang untuk berprestasi, meningkatkan ketelitian, dan membuktikan kompetensi. Tekanan pada level ini berfungsi sebagai stimulus positif yang mengaktifkan motivasi. Sebaliknya, *distress* (stres destruktif) muncul ketika tuntutan tersebut—seperti ancaman penghapusan tenaga honorer, beban kerja di luar kapasitas, atau konflik struktural—dipersepsikan sebagai ancaman yang berada di luar kendali individu. Kondisi ini memicu kecemasan berkepanjangan, menguras energi emosional, dan pada akhirnya merusak kesejahteraan psikologis serta menggerus kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja tidak selalu bersifat *linear*, melainkan dapat berbeda tergantung pada tingkat dan kondisi stres yang dialami pegawai.

Penelitian terdahulu dari Lestari & Marlapa (2024) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena mampu mendorong individu untuk bekerja lebih optimal dalam menghadapi tantangan pekerjaan (manifestasi dari *eustress*). Sebaliknya, penelitian Pribadi & Widarta (2025) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa pegawai mampu mengelola stres secara efektif sehingga tidak berdampak pada hasil kerja. Selain itu, penelitian lain juga menemukan bahwa stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja karena menyebabkan kelelahan fisik dan mental (Zainal & Ashar, 2023). Lebih luas lagi, pemicu stres kerja tidak hanya murni berasal dari tuntutan operasional, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan kebiasaan, seperti adanya *work-family conflict* (konflik peran kerja-keluarga), kurangnya profesionalisme, hingga distraksi akibat penggunaan media sosial yang berlebihan di waktu kerja (Dyatmika et al., 2022).

**Beban Kerja.** Beban kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu (Mahawati et al., 2021). Beban kerja dapat diukur berdasarkan aspek kuantitatif, seperti jumlah pekerjaan, serta aspek kualitatif, seperti tingkat kesulitan pekerjaan. Dalam teori ergonomi dan manajemen kerja, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, keseimbangan beban kerja menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk menganalisis dinamika ini secara lebih komprehensif, perbandingan dengan teori kontemporer seperti *Job Demands-Resources* (JD-R) *Model* menjadi sangat relevan. Berdasarkan perspektif JD-R *Model*, beban kerja dan lingkungan kerja yang menekan diklasifikasikan sebagai *job demands* (tuntutan pekerjaan). Tuntutan yang bersifat *hindrance* (hambatan) akan secara terus-menerus menguras energi fisik dan mental pegawai, berujung pada kelelahan (*burnout*) atau *distress*. Namun sebaliknya, dampak destruktif dari tingginya beban kerja ini dapat dimitigasi dan diubah menjadi keterikatan kerja yang positif (*work engagement*) apabila diimbangi dengan *job resources* (sumber daya pekerjaan) yang memadai. Dalam konteks pegawai honorer yang berhadapan dengan *job demands* tinggi di tengah keterbatasan status, ketersediaan sumber daya internal seperti motivasi kerja menjadi penyangga (*buffer*) yang sangat esensial.

Hasil penelitian terdahulu terkait beban kerja juga menunjukkan adanya perbedaan temuan. Wicaksono & Liana (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa peningkatan beban kerja dapat mendorong

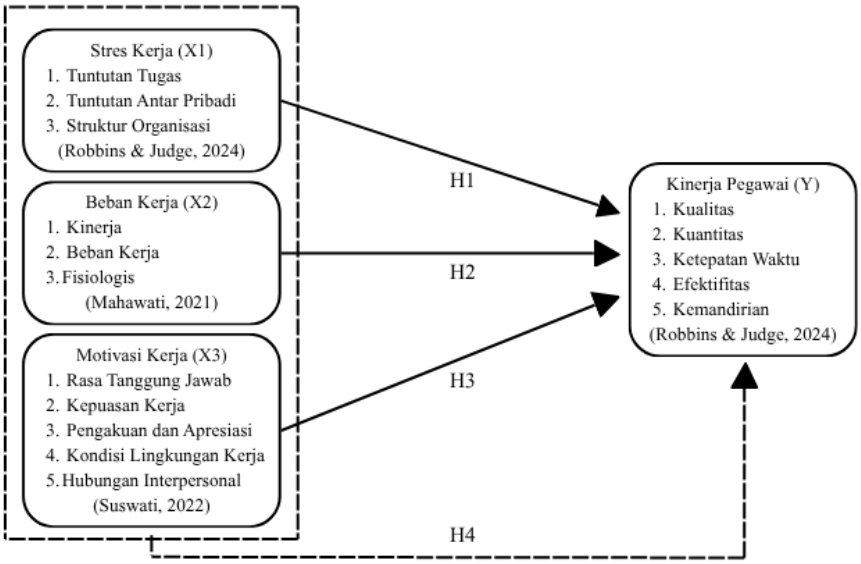
pegawai untuk bekerja lebih produktif. Namun, penelitian Putri et al. (2025) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu, pegawai mampu beradaptasi dengan beban kerja yang diberikan sehingga tidak memengaruhi kinerja secara langsung. Selain itu, terdapat pula penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi justru berdampak negatif terhadap kinerja karena menyebabkan stres dan kelelahan kerja (Mahawati et al., 2021). Hal ini diperkuat oleh temuan empiris yang menegaskan bahwa selain beban kerja yang melebihi kapasitas, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung juga berkontribusi secara signifikan dan beriringan dalam meningkatkan stres kerja pegawai (Anindiya et al., 2024).

**Motivasi Kerja.** Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan tertentu (Suswati, 2022). Dalam teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, penghargaan, serta aktualisasi diri. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, meningkatkan produktivitas, serta mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ilmi et al. (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Namun, penelitian Nugroho & Prabowo (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang memediasi atau memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja, seperti lingkungan kerja atau kepuasan kerja.

**Kinerja Pegawai.** Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kurnia et al. (2022), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Robbins & Judge (2024) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain elemen kemampuan teknis, penelitian membuktikan bahwa sikap (*attitude*) kerja individu yang positif seringkali menjadi faktor dominan yang secara parsial menentukan tinggi rendahnya produktivitas, mengalahkan faktor pengetahuan kognitif maupun keterampilan semata yang biasanya sudah difasilitasi oleh sistem operasional perusahaan (Hastuti et al., 2021). Kinerja yang optimal ini juga membutuhkan fondasi kedisiplinan yang sangat kuat, penerapan disiplin kerja melalui sistem yang terstruktur dan tegas seperti pengaturan jam kerja terencana dan sistem presensi digital terbukti secara empiris mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan pencapaian prestasi karyawan (Shalahuddin & Hidayah, 2024). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, beban kerja, serta kondisi psikologis pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja agar dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan tinjauan pustaka, disusunlah kerangka pemikiran yang berfungsi sebagai pedoman untuk menguraikan pembahasan dalam penelitian ini. Visualisasi kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:




**Gambar 1. Kerangka Berfikir**
Sumber: Kajian yang diolah oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan kerangka pemikiran yang berpijak pada landasan teori di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja pegawai Honorer BPPKAD Kota Kediri.
2. Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja pegawai Honorer BPPKAD Kota Kediri.
3. Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Honorer BPPKAD Kota Kediri.
4. Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan tehadap kinerja pengawai honorer BPPKAD Kota Kediri.

## METODE PENELITIAN

**Desain Penelitian.** Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif berdesain asosiatif untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja (variabel independen) terhadap kinerja pegawai honorer (variabel dependen). Pemilihan desain ini didasarkan pada kemampuannya dalam memberikan bukti empiris terkait interaksi antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Dengan bertumpu pada pengumpulan data numerik dan analisis statistik, pendekatan ini akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang terukur dan objektif.

**Sumber Data.** Penelitian ini memanfaatkan dua jenis sumber data, yakni primer dan sekunder. Data primer digali secara langsung dari responden, yaitu pegawai honorer di lingkungan BPPKAD Kota Kediri, melalui instrumen kuesioner. Kuesioner tersebut dikembangkan dari indikator tiap-tiap variabel dan diukur menggunakan skala Likert (dengan rentang dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Di sisi lain, data sekunder diperoleh

dari tinjauan laporan instansi, dokumen resmi, serta literatur dan jurnal ilmiah terkait. Penggunaan data sekunder ini berfungsi sebagai penunjang untuk memperkuat dan melengkapi hasil analisis penelitian.

**Populasi dan Sampel Penelitian.** Merujuk pada Sugiyono (2022) yang mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan subjek dengan karakteristik tertentu, maka populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai honorer di lingkungan BPPKAD Kota Kediri yang berjumlah 106 orang. Dikarenakan ukuran populasi yang relatif kecil dan mudah dijangkau, penentuan sampel dilakukan melalui teknik sampling jenuh (sensus). Melalui pendekatan ini, seluruh elemen populasi ditarik menjadi sampel penelitian guna meminimalkan bias dan memastikan temuan yang diperoleh mampu merepresentasikan kondisi aktual.

**Definisi Operasional.** Pertama stres kerja merujuk Zainal & Ashar (2023), yang terdiri dari tiga indikator yaitu: Tuntutan tugas, Tuntutan antar pribadi, dan Struktur organisasi. Kedua, beban kerja Mahawati et al. (2021), yang terdiri dari tiga dimensi yaitu: Kinerja, Beban kerja, dan Fisiologis. Ketiga, Motivasi Kerja Suswati (2022), yang terdiri dari lima dimensi yaitu: Rasa tanggung jawab, Kepuasan kerja, Pengakuan dan Apresiasi, Kondisi lingkungan kerja, dan Hubungan interpersonal. Adapun untuk variabel dependen, penelitian ini mengukur kinerja pegawai Robbins & Judge (2024), dengan indikator yang mencangkup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, serta kemandirian.

**Teknik Analisis Data.** Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode regresi linear berganda. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
$b_1$ = Koefisien regresi Stres Kerja
$b_2$ = Koefisien regresi Beban Kerja
$b_3$ = Koefisien regresi Motivasi Kerja
$X_1$ = Stres Kerja
$X_2$ = Beban Kerja
$X_3$ = Motivasi Kerja

Uji statistik t (uji parsial) dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y). Pengambilan keputusan pada uji t menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikasi (Sig.)<0,05, maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikasi (Sig.)>0,05, maka $H_0$ diterima dan $H_1$ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji statistik F (uji simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yakni stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerjasecara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai honorer). Kriteria

pengambilan keputusan dalam uji ini menggunakan taraf nyata 5% (a = 0,05) dengan pedoman sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikasi (Sig.)>0,05 maka $H_0$ diterima dan $H_1$ ditolak.
2. Jika nilai signifikasi (Sig.)<0,05 maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima.

Uji *R-Square* (koefisien determinasi) dilakukan untuk mengidentifikasi persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). dengan rentang nilai 0 (nol) sampai 1 (satu), uji ini secara spesifik akan memperlihatkan seberapa kontribusi variabel stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai $r_{hitung}$ dengan $r_{tabel}$. Melalui uji validitas, dapat dijamin bahwa data yang terkumpul bersifat relevan, akurat, dan memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian.

**Tabel 1. Output Uji Validitas**

| No | Variabel | Deskripsi | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Stres Kerja (X1) | SK1 | 0,884 | 0,190 | Valid |
| | | SK2 | 0,889 | 0,190 | Valid |
| | | SK3 | 0,845 | 0,190 | Valid |
| | | SK4 | 0,889 | 0,190 | Valid |
| | | SK5 | 0,879 | 0,190 | Valid |
| | | SK6 | 0,882 | 0,190 | Valid |
| 2 | Beban Kerja (X2) | BK1 | 0,875 | 0,190 | Valid |
| | | BK2 | 0,865 | 0,190 | Valid |
| | | BK3 | 0,894 | 0,190 | Valid |
| | | BK4 | 0,833 | 0,190 | Valid |
| | | BK5 | 0,861 | 0,190 | Valid |
| | | BK6 | 0,861 | 0,190 | Valid |
| 3 | Motivasi Kerja (X3) | MK1 | 0,859 | 0,190 | Valid |
| | | MK2 | 0,841 | 0,190 | Valid |
| | | MK3 | 0,877 | 0,190 | Valid |
| | | MK4 | 0,815 | 0,190 | Valid |
| | | MK5 | 0,852 | 0,190 | Valid |
| | | MK6 | 0,901 | 0,190 | Valid |
| | | MK7 | 0,841 | 0,190 | Valid |
| | | MK8 | 0,858 | 0,190 | Valid |
| | | MK9 | 0,886 | 0,190 | Valid |
| | | MK10 | 0,844 | 0,190 | Valid |
| 4 | Kinerja Pegawai (Y) | KP1 | 0,740 | 0,190 | Valid |
| | | KP2 | 0,707 | 0,190 | Valid |
| | | KP3 | 0,730 | 0,190 | Valid |
| | | KP4 | 0,745 | 0,190 | Valid |
| | | KP5 | 0,703 | 0,190 | Valid |
| | | KP6 | 0,738 | 0,190 | Valid |
| | | KP7 | 0,724 | 0,190 | Valid |
| | | KP8 | 0,715 | 0,190 | Valid |

| No | Variabel | Deskripsi | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| | | KP9 | 0,734 | 0,190 | Valid |
| | | KP10 | 0,707 | 0,190 | Valid |

Sumber: Data Olahan (2026)

Merujuk pada tabel 1. Hasil pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner untuk seluruh variabel penelitian (X1, X2, X3, dan Y) adalah sah atau valid. Hal ini dibuktikan dengan terpenuhinya syarat mutlak pengujian, di mana keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai statist konsistensi dan keandalan instrumen penelitian. Standar pengambilan keputusan yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* di mana instrumen dianggap reliabel jika nilainya ≥ 0,7. Tingkat reliabilitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu memberikan hasil ukur yang konsisten meskipun diterapkan dalam kondisi yang berbeda-beda.

**Tabel 2. Output Uji Reliabilitas**

| No | Variabel | *Cronbach's Alpha* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | Stres Kerja | 0,940 | Reliabel |
| 2 | Beban Kerja | 0,933 | Reliabel |
| 3 | Motivasi Kerja | 0,960 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Pegawai | 0,899 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan (2026)

Nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 menunjukkan keandalan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini, yang menunjukkan bahwa setiap item pernyataan akan mampu mengumpulkan data yang konsisten.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Uji Normalitas.** Uji normalitas digunakan untuk membuktikan bahwa populasi atau sampel data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Asumsi distribusi normal ini sangat penting untuk dipenuhi karena menjadi landasan utama keabsahan hasil dalam analisis statistik, termasuk pemodelan regresi linear.

**Tabel 3. Output Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 106 |
| Normal Parameter[a.b] | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 5,39277717 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,039 |
| | Positive | ,038 |
| | Negative | -,039 |
| Test Statistic | | ,039 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200[c.d] |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

c. Lillieform Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data mentah, yang telah diolah (2026)

Nilai residual dianggap berdistribusi normal karena nilai signifikansi, sebagaimana ditentukan oleh uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, adalah 0,200 > 0,05.

**Uji multikolinearitas**. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

**Tabel 4. Output Uji Multikolinearitas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics Tolerance | Collinearity Statistics VIF |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 0.111 | 2.481 | | 0.045 | 0.964 | | |
| | Stres Kerja | 0.826 | 0.074 | 0.695 | 11.180 | 0.000 | 0.994 | 1.006 |
| | Beban Kerja | 0.159 | 0.073 | 0.136 | 2.165 | 0.063 | 0.973 | 1.028 |
| | Motivasi Kerja | 0.256 | 0.047 | 0.341 | 5.441 | 0.000 | 0.978 | 1.023 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan (2026)

Nilai toleransi untuk X1, X2, dan X3 masing-masing tercatat sebesar 0,994, 0,973, dan 0,978, yang semuanya melebihi ambang batas yang disyaratkan sebesar 0,100. Sebagaimana disajikan dalam Tabel 4 dari hasil uji multikolinearitas, nilai VIF harus di bawah 10, sedangkan tingkat toleransi harus lebih besar dari 0,100. Nilai VIF untuk X1 (1,006 < 10), X2 (1,028 < 10), dan X3 (1,023 < 10) menegaskan bahwa tidak ada satupun dari variabel-variabel ini yang menunjukkan masalah multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas.** Sebuah teknik untuk menentukan apakah varians residu dari suatu model regresi tetap konstan atau berubah (menjadi tidak seragam) sebagai respons terhadap perubahan nilai variabel independen.

**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics Tolerance | Collinearity Statistics VIF |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 1.912 | 1.479 | | 1.293 | 0.199 | | |
| | Stres Kerja | -0.009 | 0.044 | -0.019 | -0.199 | 0.843 | 0.994 | 1.006 |
| | Beban Kerja | 0.082 | 0.044 | 0.184 | 1.877 | 0.093 | 0.973 | 1.028 |
| | Motivasi Kerja | 0.035 | 0.028 | 0.121 | 1.236 | 0.219 | 0.978 | 1.023 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Olahan (2026)

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah ketidaksamaan varians residual. Hal ini dibuktikan dari nilai probabilitas signifikansi (Sig.) pada variabel stres kerja (0,843), beban kerja (0,093), dan motivasi kerja (0,219), yang mana keseluruhannya berada di atas nilai standar 0,05. Terpenuhinya kriteria probabilitas tersebut secara tegas membuktikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda.** Penelitian ini menggunakan pendekatan regresi berganda untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Tujuan utamanya adalah untuk mengestimasi nilai variabel terikat berbekal data variabel bebas yang telah terkumpul. Berikut adalah model regresi yang digunakan dalam penelitian:

**Y = 0,111 + 0,826 X1 + 0,159 X2 + 0,256 X3**

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 0,111 menunjukkan bahwa jika variabel independen (stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja) diasumsikan bernilai 0 (tidak ada perubahan), maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,111.
2. Jika nilai X1 (Stres Kerja) meningkat, variabel dependen Y (Kinerja Pegawai) juga akan meningkat, dan sebaliknya. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi positif sebesar 0,826 untuk variabel X1.
3. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan pada variabel X2 (Beban Kerja) akan menyebabkan peningkatan pada variabel Y (Kinerja Pegawai), sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi positif sebesar 0,159.
4. Karena variabel X3 (Motivasi Kerja) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,256, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja juga akan meningkatkan kinerja pegawai.

**Uji Parsial (T test).** Uji-t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Pengujian ini dilakukan dengan mengevaluasi masing-masing koefisien regresi secara individual, di mana variabel-variabel lainnya dianggap bernilai konstan (tetap).

**Tabel 6 Output Uji Parsial (T)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 0.111 | 2.481 | | 0.045 | 0.964 |
| | Stres Kerja | 0.826 | 0.074 | 0.695 | 11.180 | 0.000 |
| | Beban Kerja | 0.159 | 0.073 | 0.136 | 2.165 | 0.063 |
| | Motivasi Kerja | 0.256 | 0.047 | 0.341 | 5.441 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan (2026)

Mengacu pada Tabel 6, dengan tingkat signifikansi α = 5%, nilai t tabel ditentukan sebesar 1,986, sehingga diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja memperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 11.180 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Nilai koefisien regresi bernilai positif (0,826). Maka dapat disimpulkan Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Beban kerja memperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 2.165 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.063. Karena nilai Sig. 0,063 > 0,05, maka $H_0$ diterima dan $H_a$ ditolak. Meskipun koefisien regresinya bernilai positif (0,159), nilai signifikansinya melampaui batas batas toleransi kesalahan 5%. Maka dapat disimpukan Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Motivasi Kerja memperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 5,441 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Nilai koefisien regresi bernilai positif (0,256). Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Uji Simultan (F).** Uji signifikansi keseluruhan (Uji F) diaplikasikan untuk mengukur kelayakan suatu model regresi. Tujuannya adalah untuk memastikan apakah seluruh variabel bebas secara serempak memiliki kemampuan dalam menjelaskan fluktuasi pada variabel terikat.

**Tabel 7 Output Uji F**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 4742.612 | 3 | 1580.871 | 52.806 | ,000[b] |
| | Residual | 3053.615 | 102 | 29.937 | | |
| | Total | 7796.226 | 105 | | | |

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan hasil uji-F yang disajikan dalam tabel ANOVA, nilai F yang dihitung adalah 52,806, yang lebih besar dari $F_{tabel}$ sebesar 2,695, dan nilai signifikansinya adalah 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, $H_0$ ditolak. Secara bersamaan, stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai tidak dibentuk oleh satu faktor saja, melainkan muncul dari interaksi antara tingkat tekanan pekerjaan (stres dan beban kerja) dengan dorongan psikologis internal (motivasi kerja). Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia bagi pegawai honorer.

**Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*).** Koefisien determinasi ($R^2$) merupakan suatu metrik statistik yang difungsikan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel-variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan variasi atau fluktuasi yang terjadi pada variabel dependen.

**Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|---|---|---|---|
| 1 | ,780[a] | 0.608 | 0.597 |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R-kuadrat (*Adjusted R Square*) sebesar 0,597 menunjukkan bahwa 59,7% kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa, dalam konteks pegawai honorer, capaian kinerja cenderung dibentuk oleh kombinasi tingkat tekanan pekerjaan dan dorongan

psikologis internal, bukan semata-mata oleh faktor eksternal yang kompleks. Kondisi ini mencerminkan karakteristik rutinitas pegawai honorer, yang dituntut untuk menyelesaikan berbagai tugas operasional dengan kondisi kerja yang dinamis. Akibatnya, pencapaian kinerja yang optimal sangat bergantung pada bagaimana mereka merespons beban dan mengelola motivasi secara konsisten. Oleh karena itu, nilai $R^2$ dalam penelitian ini memperkuat kesimpulan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti merupakan penentu utama kinerja pegawai, sedangkan sisa varians sebesar 40,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model ini. Dari perspektif metodologis, ketahanan model regresi tetap terjaga, karena hasil uji asumsi klasik menunjukkan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi regresi yang mendasari.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dinamika sumber daya manusia pada tenaga honorer di lingkungan BPPKAD Kota Kediri, disimpulkan bahwa variabel stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai (dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 59,7%). Secara parsial, stres kerja dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja di instansi tersebut mampu bertransformasi menjadi *eustress* (tekanan konstruktif) yang memicu ketelitian pegawai, yang dipadukan dengan kuatnya dorongan motivasi internal maupun dukungan organisasional sebagai motor penggerak pelayanan publik. Di sisi lain, variabel beban kerja secara parsial ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini justru merefleksikan tingginya daya adaptasi pegawai serta matangnya sistem pembagian tugas di BPPKAD, sehingga dinamika fluktuasi volume pekerjaan dapat dikelola dengan baik tanpa mendegradasi kualitas kinerja yang dihasilkan.

Implikasi dari penelitian ini membuktikan bahwa stabilitas kinerja aparatur sangat bergantung pada pengelolaan keseimbangan psikologis dalam ekosistem yang suportif. Oleh karena itu, sebagai rekomendasi kebijakan, pimpinan BPPKAD Kota Kediri disarankan untuk terus mempertahankan budaya kerja yang tangguh ini. Kebijakan pengembangan SDM ke depan dapat difokuskan pada pemeliharaan motivasi—seperti pemberian apresiasi yang konsisten—serta memastikan distribusi beban tugas tetap terukur dan proporsional. Sinergi manajemen tersebut akan menjadi investasi krusial untuk merawat produktivitas, loyalitas, dan memperkokoh posisi BPPKAD sebagai instansi yang profesional dalam mendukung pembangunan daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

Anindiya, D., Dewi, C., & Rozamuri, A. M. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Lingkungan Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Sekretaris di PT Pertamina Gas Negara Tbk. *Management & Accounting Expose*, *7*(2), 22–32. https://doi.org//10.36441/mae.v7i2.2168

BKPSDM. (2025, September 12). *Pengumuman Alokasi Kebutuhan PPPK Paruh Waktu di Lingkungan Pemerintah Kota Kediri*. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kediri. https://bkd.kedirikota.go.id/pengumuman-alokasi-kebutuhan-pppk-paruh-waktu-di-lingkungan-pemerintah-kota-kediri

Dyatmika, S. W., Nursetianingsih, T. R., & Wibowo, T. S. (2022). PENGARUH WORK FAMILY

CONFLICT , PROFESIONALISME KERJA DAN PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA MASA. *Management & Accounting Expose*, *5*(2), 49–61. https://doi.org//10.36441/mae.v5i2.881

Hastuti, R. A., Brodoastuti, T., & Widiastuti, T. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT . Multi Terminal Indonesia. *Management & Accounting Expose*, *4*(1), 64–70. https://doi.org//10.36441/mae.v4i1.248

Ilmi, H. M., Perwitasari, D. A., Marga, U. P., & Kerja, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. *Journal Management, Accounting, & Digital Business*, *1*(6), 821–830. https://doi.org//10.51747/jumad.v1i6.1499

Kemenkeu, D. (2025). *Data APBD Periode 11 Tahun 2025 – Provinsi 13 Pemda 31*. DJP; Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, Kementerian Keuangan RI. https://djpk.kemenkeu.go.id/portal/data/apbd?periode=11&tahun=2025&provinsi=13&pemda=31

Kurnia, N. A., Sitorus, D. H., Batam, U. P., & Batam, U. P. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *17*(1), 48–57. https://doi.org//10.32534/jv.v17i1.2536

Lestari, P. A., & Marlapa, E. (2024). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cirebon ). *Holistic Journal of Management Research*, *10*(2), 64–80. https://doi.org//10.33019/r2995z19

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. D., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos (ed.)). Penerbit Yayasan Kita Menulis.

Nugroho, R. A., & Prabowo, B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gerai Alfamart. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(12). https://doi.org//10.54371/jiip.v7i12.6390

PEMKOTKEDIRI. (2025, November 12). *Mbak Wali Tekankan Pentingnya Kepemimpinan Transformasional, Ada Empat Elemen Kunci*. Pemerintah Kota Kediri. https://www.kedirikota.go.id/p/berita/10113308/mbak-wali-tekankan-pentingnya-kepemimpinan-transformasional-ada-empat-elemen-kunci

Pribadi, D., & Widarta. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Review*, *5*(1), 13. https://doi.org/10.53697/emba.v5i1.2387

Putri, M. W., Yulasmi., & Zefriyenni. (2025). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Economic Resource*, *8*(1), 1595–1611. https://doi.org//10.57178/jer.v8i1.1844

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.

Sari, Y. N., Farida, F., & Astuti, T. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management & Accounting Expose*, *7*(2), 58–68. https://doi.org//10.36441/mae.v7i2.2129

Shafira, A. D., Arso, S. P., & Kusumastuti, W. (2022). Pengadaan dan Pendayagunaan SDM Puskesmas sebagai BLUD di Kota Semarang. *MEDIA KESEHATAN MASYARAKAT INDONESIA*, *2*, 81–88. https://doi.org//10.14710/mkmi.21.2.81-88

Shalahuddin, S., & Hidayah, V. W. (2024). Penerapan Kedisiplinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT . Graha Mulia Toserba di Kabupaten Lumajang. *Management & Accounting Expose*, *7*(2), 101–108. https://doi.org//10.36441/mae.v7i2.2444

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.

Suryanto, A., & Purba, C. O. (2023). Understanding Indicators of Talent Acquisition and Retention of Different Generations in Building Talent Management : A Case Study of DKI

Jakarta Provincial Government. *Policy & Governance Review*, *7*(1), 86–107. https://doi.org//10.30589/pgr.v7i1.646

Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). https://books.google.co.id/books?id=nIWeEAAAQBAJ

Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal E-BIS Ekonomi Bisnis*, *8*(1), 93–104. https://doi.org//10.37339/e-bis.v8i1.1641

Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *STRES KERJA* (Efitra (ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://books.google.co.id/books?id=tn_pEAAAQBAJ