

## PERAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KERJASAMA TIM DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Muhammad Ainul Yaqin<sup>a</sup>, Qristin Violinda<sup>b</sup>, Bayu Kurniawan<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [yaqin854@gmail.com](mailto:yaqin854@gmail.com), Universitas PGRI Semarang

<sup>b</sup> Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [qviolinda@upgris.ac.id](mailto:qviolinda@upgris.ac.id), Universitas PGRI Semarang

<sup>c</sup> Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [bayukurniawan@upgris.ac.id](mailto:bayukurniawan@upgris.ac.id), Universitas PGRI Semarang

### Abstract

This study aims to examine and analyze: (1)the effect of teamwork on employee performance at BPKPAD Demak, (2)the effect of work stress on employee performance at BPKPAD Demak, (3)the effect of teamwork on work discipline at BPKPAD Demak, (4)the effect of work stress on work discipline at BPKPAD Demak, (5)the effect of work discipline on employee performance at BPKPAD Demak, (6)the effect of teamwork on employee performance through work discipline at BPKPAD Demak, (7)the effect of work stress on employee performance through discipline work at BPKPAD Demak. This research is a causal associative research and uses quantitative methods with a descriptive approach. Sampling used a saturated sample with a total of 75 respondents from BPKPAD Demak Regency employees. The data analysis method uses structural equation modeling (SEM) with an alternative partial least square (PLS). The results showed that: (1)teamwork has a positive and significant effect on employee performance, (2)work stress has a positive and significant effect on employee performance, (3)teamwork has a positive and significant effect on work discipline, (4)work stress has an effect positive and significant effect on work discipline, (5)work discipline has a positive and significant effect on employee performance, (6)teamwork has a positive and significant effect on employee performance through work discipline, (7)teamwork has a positive and significant effect on employee performance through discipline work.

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1)pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di BPKPAD Demak, (2)pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di BPKPAD Demak, (3)pengaruh kerjasama tim terhadap disiplin kerja di BPKPAD Demak, (4)pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja di BPKPAD Demak, (5)pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPKPAD Demak, (6)pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di BPKPAD Demak, (7)pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di BPKPAD Demak. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 75 responden dari pegawai pegawai BPKPAD Kabupaten Demak. Metode analisis data menggunakan structural equation modeling (SEM) dengan alternatif partial least square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1)kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2)stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3)kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (4)stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (5)disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (6)kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, (7)kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Kerjasama Tim, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## **1. PENDAHULUAN**

Pengelolaan keuangan, pendapatan, dan aset daerah dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik dan kompeten, dalam menangani sumber daya manusia (SDM) karena sumber daya manusia yang baik dan kompeten akan sangat membantu dan memaksimalkan kinerja dalam suatu organisasi. Sebagai instansi pemerintah daerah diharapkan dapat memberikan solusi terbaik dalam pelayanan terhadap masyarakat dan instansi lainnya yang bersangkutan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya kerjasama tim yang baik sebagai penunjang kegiatan organisasi. Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan (Tracy, 2006). Kerjasama tim akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja organisasi. Dalam hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Kojongian & Lengkong, 2021) bahwasanya Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu stres kerja, setiap kegiatan lumrah adanya jika terjadi masalah didalamnya, timbulnya masalah dalam pekerjaan dapat menyebabkan stress kerja pada setiap orang yang menghadapinya. Stress kerja muncul jika seorang pegawai tidak kuasa atau lelah dalam menghadapi suatu tuntutan terhadap mereka yang melebihi batas kemampuannya. Menurut (Badeni 2013), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, menaati semua tata tertib organisasi atau lembaga dan menjalankannya dengan baik merupakan ciri-ciri orang yang berkualitas dan kompeten. Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang kepada peraturan atau tata tertib dalam sebuah organisasi atau lembaga yang harapannya dipatuhi oleh semua pegawai yang ada didalamnya agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai. (Newstrom & Davis, 2002) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi.

Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Demak atau bisa disingkat menjadi BPKPAD Kab. Demak merupakan salah satu dari sekian banyak badan-badan pemerintahan daerah yang ada di Demak, memiliki tanggung jawab atau tugas yang tercantum dalam peraturan bupati nomor 60 tahun 2016 Bab III Pasal 4 yang berisi “Badan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah yang menjadi kewenangan Daerah”. Sebagai salah satu badan yang melayani masyarakat juga dinas-dinas lain yang ada di Demak maka diperlukan tenaga kerja yang handal, setiap pegawai harus mampu dalam mengerahkan usaha dan berkinerja dengan maksimal dalam melayani masyarakat.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Kerjasama Tim**

Dalam pelaksanaan kerjasama tim diperlukan sikap dan perilaku anggota yang harus diselaraskan. Kerjasama Tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian meliputi kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang lebih tinggi dibandingkan kinerja individu (Susanti et al., 2017).

Kerjasama mampu menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang sama (Bachtiar, 2004).

(Kaswan, 2014) tim adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar (misalnya unit bisnis atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas-batas organisasi.

## **2.2. Stres Kerja**

Stres kerja adalah kondisi dimana seseorang mengalami gangguan keseimbangan dalam berpikir sehingga timbul respon adaptif bisa dari perilaku, fisik, atau psikologi dan memunculkan ketegangan dalam mengerjakan sesuatu atau pekerjaan.

Stres kerja merupakan kondisi seseorang dimana interaksi antara kondisi pekerjaan dan karakteristik pegawai mengharuskan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau kapasitas pegawai dalam mengatasi tuntutan yang diberikan (Ross & Altmaier, 1994).

Menurut (Luthans, 2006), Stres kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut (Robbins, 2008), ada beberapa faktor penyebab stress kerja, antara lain: konflik antar pribadi dengan pimpinan, beban kerja yang sulit dan berlebihan, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.

## **2.3. Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja merupakan sebuah standar organisasional dalam kegiatan manajemen didalamnya. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada dalam organisasi maupun lembaga merupakan sifat disiplin. Peraturan yang ada dapat berupa tulisan maupun tidak tertulis.

Menurut (Atmodiwirio, 2000), disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan, dan ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut (Newstrom & Davis, 2002), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut (Mondy, 2008), disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi.

## **2.4. Kinerja Pegawai**

Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko, 2014).

Menurut (Mangkunegara, 2000) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut (Mangkunegara, 2000) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal menggunakan metode kuantitatif sebagai teknik analisa data dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif yang dimaksud disini adalah menjabarkan hasil penelitian data yang telah diolah agar mudah dipahami nantinya. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Demak yang berjumlah 75 orang. Sedangkan untuk sampel yang digunakan meliputi keseluruhan jumlah populasi, hal ini biasa disebut dengan sampel jenuh yang digunakan apabila jumlah populasi yang tergolong kecil. Sumber data penelitian meliputi data primer dan data sekunder. Data primer dihasilkan dari hasil penyebaran kuesioner yang telah disebar. Data sekunder diperoleh dengan mencari informasi seputar organisasi seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, dan informasi terkait bidang-bidang kerja.

Metode analisis data penelitian menggunakan model persamaan struktural atau structural equation modeling (SEM) dengan alternatif penelitian dengan partial least square (PLS). Pengujian untuk data penelitian menggunakan evaluasi model pengukuran (Outer Model) dan evaluasi model struktural (Inner Model).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran (Outer Model) berperan untuk melihat bagaimana hubungan antara indikator-indikator dengan variabel laten. Model pengukuran mempunyai tahap analisis melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

#### Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menilai sah atau tidaknya instrumen penelitian. Kriteria dalam pengujian validitas terdiri dari convergent validity dan discriminant validity. Dari convergent validity, berkaitan dengan ketentuan bahwa pengukuran-pengukuran (manifest variabel) suatu konstruk seharusnya korelasinya tinggi lebih dari (0,7). Pada uji validitas convergent dapat dilihat dari nilai loading factor diatas (0,5). Sedangkan discriminant validity, ketentuan yang dipakai yaitu kuadrat average varian extracted (AVE) pada nilai cross loading konstruk. Apabila nilai korelasi indikator konstruk lebih besar dibanding dengan korelasi indikatornya terhadap konstruk lain alhasil dapat dinyatakan bahwa konstruk mempunyai validitas discriminant yang baik.

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Validitas

| Item | Nilai Loading Factor | Keterangan |
|------|----------------------|------------|
| X1.1 | 0.902                | Valid      |
| X1.2 | 0.860                | Valid      |
| X1.3 | 0.834                | Valid      |
| X1.4 | 0.899                | Valid      |

|      |       |       |
|------|-------|-------|
| X1.5 | 0.877 | Valid |
| X2.1 | 0.916 | Valid |
| X2.2 | 0.971 | Valid |
| X2.3 | 0.796 | Valid |
| X2.4 | 0.758 | Valid |
| Z1   | 0.921 | Valid |
| Z2   | 0.883 | Valid |
| Z3   | 0.857 | Valid |
| Y1   | 0.829 | Valid |
| Y2   | 0.782 | Valid |
| Y3   | 0.720 | Valid |
| Y4   | 0.752 | Valid |
| Y5   | 0.934 | Valid |
| Y6   | 0.799 | Valid |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada masing-masing varaibel memiliki indikator dengan nilai outer loading yang sudah memenuhi syarat yaitu lebih besar dari (0,7) dengan begitu data tersebut suah memenuhi standar uji validitas dan dapat digunakan untuk masuk pengolahan data selanjutnya. Pada uji validitas juga terdapat nilai Average Variance Extracted (AVE). Berikut adalah tabel Average Variance Extracted (AVE) sebagai pengujian instrumen penelitian sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
Average Variance Extracted (AVE)

| Item            | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|-----------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| DISIPLIN KERJA  | 0.865            | 0.876 | 0.917                 | 0.787                            |
| KERJASAMA TIM   | 0.923            | 0.925 | 0.942                 | 0.765                            |
| KINERJA PEGAWAI | 0.894            | 0.918 | 0.917                 | 0.649                            |
| STRES KERJA     | 0.896            | 1.018 | 0.921                 | 0.748                            |

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa semua indikator pada variabel penelitian memiliki nilai AVE lebih besar dari (0,5). Hal ini diartikan bahwa data tersebut telah memenuhi standar uji validitas.

### Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas pada analisis PLS-SEM hasil pengujian dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha dan dari nilai composite reliability. Untuk nilai cronbach's alpha bisa dinyatakan reliabel jika memenuhi nilai ( $>0,7$ ) dan begitu juga untuk nilai composite reliability bisa dinyatakan reliabel pada suatu indicator jika memenuhi nilai ( $>0,7$ ). Berikut adalah tabel cronbach's alpha dan composite reliability:

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Reliabilitas

| Item            | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Keterangan |
|-----------------|------------------|-----------------------|------------|
| DISIPLIN KERJA  | 0.865            | 0.917                 | Reliabel   |
| KERJASAMA TIM   | 0.923            | 0.942                 | Reliabel   |
| KINERJA PEGAWAI | 0.894            | 0.917                 | Reliabel   |
| STRES KERJA     | 0.896            | 0.921                 | Reliabel   |

Dari hasil tabel diatas dinyatakan bahwa semua indikator penelitian memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari (0,7) dan nilai composite reliability lebih besar dari (0,7). Sehingga semua data tersebut telah memenuhi syarat uji reliabel.

#### 4.2 Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model atau model struktural menunjukkan bagaimana hubungan-hubungan atau kekuatan estimasi antar laten variabel atau konstruk berdasarkan pada substantive theory (Ghozali dan Latan, 2015). Model struktural dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen. Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model yang diajukan, dengan peringkat sebagai berikut : Nilai R-Square (0,70), (0,45) dan (0,25) dapat dianggap sebagai pola kuat, sedang dan lemah. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis.

##### R-Square

Inner model ditunjukkan melalui nilai R-Square guna setiap variabel laten endogen sebagai penguat prediksi model profil struktural. Berikut adalah tabel R-Square, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
Hasil Uji R-Square

| Item            | R-Square |
|-----------------|----------|
| DISIPLIN KERJA  | 0.817    |
| KINERJA PEGAWAI | 0.733    |

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa nilai R-Square pada variabel kinerja pegawai sebesar (0,733) dan variabel disiplin kerja sebesar (0,817), artinya kedua variabel penelitian tersebut dikategorikan kuat.

##### Path Coefficients

Uji path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, untuk menguji path coefficient dapat dilihat pada nilai P-Value. (Ghozali dan Latan, 2015).

**Tabel 5.**  
Hasil Path Coefficients

|                                     | Original Sample<br>(O) | Sample Mean<br>(M) | Standard Deviation<br>(STDEV) | T Statistic<br>(O/STDEV) | P Values |
|-------------------------------------|------------------------|--------------------|-------------------------------|--------------------------|----------|
| STRES KERJA -><br>KINERJA PEGAWAI   | -0.431                 | 0.427              | 0.097                         | 4.445                    | 0.000    |
| STRES KERJA -><br>DISIPLIN KERJA    | 0.383                  | 0.337              | 0.086                         | 4.439                    | 0.000    |
| KERJASAMA TIM-><br>KINERJA PEGAWAI  | -0.335                 | -0.337             | 0.169                         | 1.976                    | 0.049    |
| KERJASAMA TIM-><br>DISIPLIN KERJA   | 1.152                  | 1.154              | 0.046                         | 25.201                   | 0.000    |
| DISIPLIN KERJA-><br>KINERJA PEGAWAI | 0.898                  | 0.901              | 0.126                         | 7.143                    | 0.000    |

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian diuraikan sebagai berikut: pengaruh langsung dimana semua variabel memiliki nilai P-Values kurang dari (0,05) artinya variabel endogen memiliki pengaruh terhadap variabel eksogen.

- Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa nilai P-Values sebesar (0,049) lebih kecil dari (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, hipotesis 1 diterima.
- Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa nilai P-Values sebesar (0,000) lebih kecil dari (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, hipotesis 2 diterima.
- Kerjasama tim berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa nilai P-Values sebesar (0,000) lebih kecil dari (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, hipotesis 3 diterima.

- Stres kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa nilai P-Values sebesar (0,000) lebih kecil dari (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, hipotesis 4 diterima.
- Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa nilai P-Values sebesar (0,000) lebih kecil dari (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, hipotesis 5 diterima.

**Tabel 6.**  
Hasil Total Indirect Effects

|  | Original Sample<br>(O) | Sample Mean<br>(M) | Standard Deviation<br>(STDEV) | T Statistic<br>(O/STDEV) | P Values |
|--|------------------------|--------------------|-------------------------------|--------------------------|----------|
| KERJASAMA TIM -><br>DISIPLIN KERJA -><br>KINERJA PEGAWAI | 1.034                  | 1.041              | 0.157                         | 6.583                    | 0.000    |
| STRES KERJA -><br>DISIPLIN KERJA -><br>KINERJA PEGAWAI   | 0.344                  | 0.341              | 0.098                         | 3.523                    | 0.000    |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian tidak langsung yaitu hubungan variabel intervening semuanya memiliki pengaruh karena memiliki nilai P-Values kurang dari (0,05).

- Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,000) lebih kecil dari (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, hipotesis 6 diterima.
- Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,000) lebih kecil dari (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, hipotesis 7 diterima.

Berdasarkan penelitian dan pengujian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BPKPAD Demak. Dalam hal ini kerjasama tim dalam kelompok organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja masing pegawai dikarenakan dalam proses kerjasama tim dapat meningkatkan kreatifitas dan inovasi baru dari masing-masing anggotanya. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di BPKPAD Demak. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *P-Values* sebesar (0,049). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh (Susanti, et al., 2021) yang menyatakan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BPKPAD Demak. Stres kerja disini mempengaruhi kinerja pegawai artinya stres kerja dalam suatu pekerjaan pasti ada dan seringkali membuat gangguan pada individu bisa dari fisik maupun psikologis, maka dari itu stres kerja harus dihindari dan para pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di BPKPAD Demak. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *P-Values* sebesar (0,000). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Pahlawati et al., 2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di BPKPAD Demak. Dalam hal ini kerjasama tim berperan penting dalam dinamika sosial yang nantinya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, munculnya rasa percaya dan saling bergantung sehingga muncul rasa saling menghargai. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,000). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian

yang telah dilakukan (admin, 2019) bahwasanya kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi.

Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di BPKPAD Demak. Stres yang seringkali dialami seseorang biasanya menimbulkan lebih banyak efek negatif daripada positif, efek negatif terhadap disiplin kerja biasanya terlihat dari perilaku dan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,000). Hasil penelitian tersebut memperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Hanan, 2020) bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BPKPAD Demak. Dalam hal ini disiplin pegawai sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai itu sendiri, dengan sikap dan perilaku pegawai yang selalu menaati peraturan organisasi sehingga kinerja pegawai akan meningkat karena senantiasa disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,000). Hasil penelitian tersebut memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yunia, et al., 2020) bahwasanya Disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil dari pengaruh tidak langsung menyatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja di BPKPAD Demak. Kolaborasi yang dilakukan kelompok kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai, dengan ditambah disiplin kerja yang tinggi bukan tidak mungkin kinerja pegawai akan mengalami peningkatan seiring berjalannya waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,000). Hasil penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ariyanto et al., 2019) menyatakan bahwa *Perceived organizational Support* tidak terbukti sebagai variabel moderasi antara *teamwork* terhadap Kinerja SDM maupun disiplin kerja terhadap Kinerja SDM.

Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja di BPKPAD Demak. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan suasana kerja yang kondusif baik dari fisik maupun mental para pegawai, stres kerja disini sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena akan berdampak pada pekerjaan dari proses maupun hasilnya. Hal ini menjadikan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,000). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hanan, 2020) dalam penelitiannya adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja yang signifikan dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dimana tuntutan-tuntutan dalam kegiatannya menimbulkan stres kerja yang berujung pada kinerja yang menurun dan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPAD Demak;
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPAD Demak;
3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di BPKPAD Demak;
4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di BPKPAD Demak;
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPAD Demak;



6. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja di BPKPAD Demak; dan
7. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja di BPKPAD Demak.

### **Ucapan Terima Kasih**

Terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam pembuatan artikel ini, dan kepada pihak SINOVA PUBLIKASI yang telah membantu dalam mempublish artikel ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- admin, D. P. B. (2019). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA DINAS KOPERASI USAHA MIKRO PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN KUBU RAYA). *Jurnal Manajemen Update*, 9(1). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/37745>
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801>
- Atmodiwirio, S. (2000). *Manajemen pendidikan Indonesia*. Ardadizya Jaya. <https://books.google.co.id/books?id=ow7XAAAACAAJ>
- Bachtiar. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Iteraksa: Batam.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Davis, K., & Newstrom, J.W. (2002). *Human Behaviour at Work: Organizational Behavior*. Singapore: Mc.Graw-Hill Book Company.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia / T. Hani Handoko*. Yogyakarta :: BPF,.
- Hanan, M. (2020). *No Title*. 5, 163–174.
- Kaswan; (2014). *Leadership and Teamworking : Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui Kepemimpinan*.
- Kojongian, V. V., & Lengkong, V. P. K. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TINGKAT III MANADO THE EFFECT OF COMPETENCY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND TEAMWORK TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN BHAYANGKARA HOSPITAL LEVEL III MANADO (Vol. 9).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi: Edisi 10 Organizational Behavior 10th Edition*. 140–167. <https://www.belbuk.com/perilaku-organisasi-edisi-10-p-3509.html>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja

E-ISSN: 2827-7961 (Online) / P-ISSN: 2827-8143 (print)

Rosdakarya. <https://books.google.co.id/books?id=WpohOAAACAAJ>

Mondy, R. W. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.  
[//opac.fitk.uinjkt.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=16649](http://opac.fitk.uinjkt.ac.id/index.php?p=show_detail&id=16649)

Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw-Hill/Irwin. <https://books.google.co.id/books?id=wZ1XAAAAYAAJ>

Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., Islam, A., Laa, N., & Bogor, R. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid-19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4, 101. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i1.525>

Peraturan Bupati. (2016). Tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Demak. *Perbup Demak Nomor 6 Tahun 2016*, 53(9), 1689–1699.

Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A.; Diana Angelica; Ria Cahyani; Abdul Rosyid; Organizational behavior. (2008). *Perilaku organisasi = Organizational behavior / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge ; penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid*. Jakarta :: Penerbit Salemba Empat,.

Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in Occupational Stress: A Handbook of Counselling for Stress at Work*. Sage Publications (CA). <https://books.google.co.id/books?id=MUXserreNvYC>

Susanti, A.A Dwi widyani, dan N. M. S. U. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>.

Tracy, S. (2006). Risk: Theoretical or actual? In *The New Midwifery: Science and Sensitivity in Practice*.