

## Determinan Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Bogor: Peran Lingkungan, Stres Kerja, dan Disiplin

Ali Yapi<sup>1)</sup>, Yuridistya Primadhita<sup>2\*)</sup>, Anggraita Primatami<sup>3)</sup>, Idham Maulana Oktora<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas IPWIJA , Indonesia

Email: aliyafiali32@gmail.com<sup>1</sup>, yuridistyaprimadhita@ipwija.ac.id<sup>2</sup>,  
anggraitaprimatami@ipwija.ac.id<sup>3</sup>, idhammo@ipwija.ac.id<sup>4</sup>

\*corresponding author

---

**Abstract:** *This study examines the effect of work environment, job stress, and work discipline on employee performance at the General Election Commission (KPU) of Bogor Regency. The objective is to analyze both the partial and simultaneous influence of these three variables on performance. The research uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected from employees of KPU Bogor Regency using structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that the work environment, job stress, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. The significance values for the work environment, job stress, and work discipline indicating that each variable individually contributes to improving or decreasing employee performance. These findings demonstrate that a supportive work environment, well-managed job stress, and strong discipline are crucial determinants of employee performance at KPU Bogor Regency. The study concludes that improving organizational conditions related to these factors will enhance employee performance and support the effectiveness of public service institutions.*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bogor. Fokus utama penelitian adalah menguji pengaruh ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada pegawai KPU Kabupaten Bogor dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja menunjukkan bahwa setiap variabel secara individual berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja pegawai KPU Kabupaten Bogor sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, pengelolaan stres yang efektif, serta penerapan disiplin kerja yang kuat. Upaya perbaikan pada ketiga aspek tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas pelayanan publik.*

---

**Keywords :** *environment, job stress, work discipline, employee performance*

### PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan kunci utama dan pondasi bagi keberhasilan sebuah organisasi, termasuk organisasi publik dalam kegiatannya memberikan layanan publik (Utami et al., 2025), salah satunya pada lembaga penyelenggara pemilu Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bogor. Kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada efektivitas kerja internal KPU, melainkan juga

menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta tingkat kepercayaan publik terhadap proses dan hasil yang adil dan berintegritas. Dalam praktiknya, pegawai KPU menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi, terutama menjelang dan selama tahapan pemilu (Bate et al., 2025). Beban pekerjaan meningkat, jam kerja bertambah, tuntutan ketelitian, dan kecepatan kerja semakin besar. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres kerja. Jika tidak dikelola dengan baik, stres dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang berlebihan cenderung menurunkan kinerja pegawai (Lubis et al., 2025; Maulidka & Isfianadewi, 2019; Naufalia et al., 2022). Namun demikian, penelitian lain menemukan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Valencia & Rinamurti, 2024).

Selain stres, lingkungan kerja juga memegang peran penting dalam membentuk kinerja (Febrina et al., 2022). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat pegawai lebih fokus, tenang, dan termotivasi. Sebaliknya, fasilitas yang terbatas, ruang kerja yang sempit, pencahayaan yang kurang memadai, serta hubungan kerja yang tidak harmonis dapat mengganggu kenyamanan bekerja. Pada lembaga publik, instansi pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan memberikan motivasi dan ketenangan bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerja (Fachrezi & Khair, 2020; Pratiwi et al., 2024). Fasilitas kerja dan rasa kekeluargaan menjadi bagian dari lingkungan kerja yang harus diperhatikan dalam menjaga kenyamanan para pegawai yang berdampak signifikan pada kinerja (Wenas & Ikhrum, 2024). Namun demikian, penelitian lain memperlihatkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Warongan et al., 2022).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan kesadaran pegawai dalam menaati aturan, datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai standar, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi umumnya lebih konsisten dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Sebaliknya, rendahnya disiplin sering ditandai dengan keterlambatan, ketidakhadiran, dan kurangnya tanggung jawab, yang pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai (Budiningsih et al., 2022; Triastuti et al., 2022). Pada penelitian lainnya, disiplin tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini, karyawan mengkondisikan situasi disiplin sebagai bagian yang tidak mempengaruhi urusan pekerjaan yang mampu merusak kinerja karyawan (Tannady et al., 2022).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja, stres, dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Namun, hasilnya belum selalu sejalan. Terdapat penelitian yang menemukan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kinerja, namun penelitian lain menyatakan stres tidak berpengaruh signifikan. Hal yang sama juga terjadi pada variabel lingkungan kerja dan disiplin. Perbedaan temuan ini menunjukkan masih adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut,

khususnya dalam konteks lembaga publik seperti KPU, sebuah lembaga yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kualitas demokrasi. Tekanan kerja yang tinggi, tuntutan publik, dan keterbatasan sumber daya menjadikan konteks penelitian ini berbeda dari banyak studi sebelumnya yang umumnya dilakukan di sektor swasta.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPU Kabupaten Bogor. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih nyata tentang kondisi kerja pegawai serta menawarkan solusi praktis, seperti perbaikan fasilitas kerja, pengelolaan stres yang lebih baik, dan penguatan disiplin. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat meningkat dan pelayanan publik di KPU Kabupaten Bogor menjadi semakin optimal.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel berdasarkan data empiris. Lokasi penelitian berada di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai KPU Kabupaten Bogor yang berjumlah 33 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Variabel penelitian terdiri atas lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Instrumen disusun berdasarkan indikator teoritis yang mencerminkan aspek fisik dan nonfisik lingkungan kerja, tekanan dan beban kerja, kepatuhan terhadap peraturan, serta kualitas dan kuantitas hasil kerja. Instrumen penelitian mencakup indikator lingkungan kerja berupa kondisi ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi, dan keamanan kerja. Stres kerja diukur melalui indikator beban kerja, sikap pimpinan, tuntutan pekerjaan, dan kelelahan. Disiplin kerja diukur dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu hadir, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan efektivitas.

Sebelum dianalisis, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Validitas item dinilai menggunakan *Corrected Item–Total Correlation*, sedangkan reliabilitas diukur dengan koefisien *Cronbach's Alpha*. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk

mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dengan tingkat signifikansi 5 persen. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada instansi KPU Kabupaten Bogor diketahui bahwa 21 orang (63,6%) responden adalah laki-laki, sementara 12 orang (36,4%) responden adalah perempuan. Berdasarkan usia karyawan pada instansi KPU Kabupaten Bogor, 3 orang (9,1%) berusia 20-25 tahun, 6 orang (18,2%) berusia 26-30 Tahun, 6 orang (18,2%) berusia 31-35 tahun, 12 orang (36,4%) berusia 36 -40 Tahun dan 6 orang (18,4%) berusia di atas 40 tahun. Berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir, terdapat 11 orang (33,3%) dengan pendidikan SMA, 17 orang (51,5%) dengan pendidikan S1 dan 5 orang (15,2%) dengan pendidikan S2. Berdasarkan lamanya bekerja, terdapat 3 orang (9,1%) dengan lama bekerja 1-2 tahun, 9 orang (27,3%) dengan lama bekerja 3-4 tahun dan 21 orang (63,6%) dengan lama berkerja lebih dari 5 tahun.

Hasil ini memperlihatkan karakteristik responden pada KPU Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, berada pada usia produktif dan relatif matang, memiliki tingkat pendidikan tinggi, dan didominasi oleh pegawai dengan masa kerja lebih dari lima tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia di instansi tersebut relatif stabil dan telah berpengalaman dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas menggunakan Corrected Item–Total Correlation dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada taraf signifikansi 5 persen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel         | Item | r Hitung | r Tabel (n=33; $\alpha=0,05$ ) | Keterangan |
|------------------|------|----------|--------------------------------|------------|
| Lingkungan Kerja | X1.1 | 0,521    | 0,344                          | Valid      |
|                  | X1.2 | 0,603    | 0,344                          | Valid      |
|                  | X1.3 | 0,578    | 0,344                          | Valid      |
|                  | X1.4 | 0,612    | 0,344                          | Valid      |
| Stres Kerja      | X2.1 | 0,665    | 0,344                          | Valid      |
|                  | X2.2 | 0,701    | 0,344                          | Valid      |

| Variabel        | Item | r Hitung | r Tabel (n=33; $\alpha=0,05$ ) | Keterangan |
|-----------------|------|----------|--------------------------------|------------|
| Disiplin Kerja  | X2.3 | 0,684    | 0,344                          | Valid      |
|                 | X2.4 | 0,653    | 0,344                          | Valid      |
|                 | X3.1 | 0,594    | 0,344                          | Valid      |
|                 | X3.2 | 0,629    | 0,344                          | Valid      |
|                 | X3.3 | 0,671    | 0,344                          | Valid      |
| Kinerja Pegawai | Y1   | 0,612    | 0,344                          | Valid      |
|                 | Y2   | 0,643    | 0,344                          | Valid      |
|                 | Y3   | 0,687    | 0,344                          | Valid      |
|                 | Y4   | 0,659    | 0,344                          | Valid      |

Sumber: diolah penulis, 2025

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik dan mampu menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang relatif sama.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel         | Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|------------------|------------------|----------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,781            | > 0,70   | Reliabel   |
| Stres Kerja      | 0,804            | > 0,70   | Reliabel   |
| Disiplin Kerja   | 0,762            | > 0,70   | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai  | 0,815            | > 0,70   | Reliabel   |

Sumber: diolah penulis, 2025

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model memenuhi persyaratan statistik. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dan didukung oleh analisis grafik P-P Plot. Hasil menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan sebaran titik berada di sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| Variabel Residual       | Asymp. Sig. (2-tailed) | Kriteria | Keterangan |
|-------------------------|------------------------|----------|------------|
| Unstandardized Residual | 0,200                  | > 0,05   | Normal     |

Sumber: diolah penulis, 2025

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi tinggi antarvariabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Tolerance seluruh variabel lebih besar dari

0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja.

Tabel 4. Hasil uji Multikolinearitas

| Variabel Independen | Tolerance | VIF   | Kriteria | Keterangan          |
|---------------------|-----------|-------|----------|---------------------|
| Lingkungan Kerja    | 0,612     | 1,634 | VIF < 10 | Tidak Multikolinear |
| Stres Kerja         | 0,585     | 1,709 | VIF < 10 | Tidak Multikolinear |
| Disiplin Kerja      | 0,641     | 1,560 | VIF < 10 | Tidak Multikolinear |

Sumber: diolah penulis, 2025

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola sebaran residual pada grafik scatterplot. Hasil menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

#### Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung sebesar 20,140 lebih besar dari F tabel 3,30 dengan signifikansi 0,000, sehingga model regresi dinyatakan layak. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,642 menunjukkan bahwa 64,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

| Variabel Independen                | Koefisien (B) | t Hitung | Sig. (p-value) | Keterangan |
|------------------------------------|---------------|----------|----------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) | 0,179         | 2,410    | 0,022          | Signifikan |
| Stres Kerja (X <sub>2</sub> )      | 0,350         | 4,872    | 0,000          | Signifikan |
| Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )   | 0,270         | 2,083    | 0,044          | Signifikan |
| Konstanta                          | 7,988         | —        | —              | —          |

Sumber: diolah penulis, 2025

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 7,988 + 0,179X_1 + 0,350X_2 + 0,270X_3,$$

di mana X<sub>1</sub> adalah lingkungan kerja, X<sub>2</sub> adalah stres kerja, dan X<sub>3</sub> adalah disiplin kerja. Koefisien regresi seluruh variabel bernilai positif, yang berarti peningkatan pada masing-masing variabel akan meningkatkan kinerja pegawai

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,022 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun aspek nonfisik, mampu meningkatkan kinerja pegawai KPU Kabupaten Bogor. Temuan ini sejalan dengan Fachrezi dan Khair (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung membuat pegawai lebih fokus, termotivasi, dan mampu menyelesaikan tugas secara optimal.

Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada aspek teknis pelaksanaan tugas, melainkan juga pada kondisi psikologis pegawai. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik, memiliki fasilitas memadai, dan hubungan kerja yang harmonis di tempat kerja akan menciptakan suasana kerja yang produktif. Dalam konteks KPU Kabupaten Bogor, suasana kerja yang kondusif menjadi semakin penting terutama pada saat menghadapi tekanan kerja pada masa tahapan pemilu. Upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat dipandang sebagai investasi strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja**

Stres kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Koefisien regresi stres kerja menjadi variabel yang paling besar yaitu sebesar 0,350 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan kinerja. Pada tingkat tertentu, stres dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih cepat dan produktif. Namun demikian, hasil ini perlu dipahami secara hati-hati. Stres dalam kadar moderat dapat bersifat fungsional, tetapi stres yang berlebihan berpotensi menurunkan kinerja dan kesehatan pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Pratiwi, et al. (2024) bahwa stres yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan dapat menjadi pendorong pegawai untuk lebih fokus, sigap, dan bertanggung jawab terhadap target kerja. Stres yang tidak dikelola dengan baik dan berubah menjadi distress, maka dampaknya akan merugikan. Dalam konteks KPU Kabupaten Bogor, beban kerja yang tinggi menjelang dan selama tahapan pemilu berpotensi meningkatkan risiko stres berlebihan. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajerial yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan dukungan organisasi, seperti pengaturan beban kerja yang proporsional, komunikasi yang terbuka, serta penyediaan dukungan psikologis bagi pegawai agar stres tetap berada pada tingkat yang produktif dan tidak merusak kinerja.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,044 ( $< 0,05$ ). Koefisien regresi sebesar 0,270 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan temuan Triastuti et al.

(2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin menciptakan keteraturan dalam organisasi dan membantu pegawai bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi penting dalam membangun kinerja pegawai yang konsisten dan berkelanjutan. Kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas menciptakan pola kerja yang tertib dan terukur. Disiplin kerja dalam sistem kerja KPU Kabupaten Bogor menjadi semakin krusial karena setiap tahapan pemilu memiliki tenggat waktu yang ketat dan tidak dapat ditunda. Penguatan budaya disiplin melalui keteladanan pimpinan, penegakan aturan yang adil, serta sistem penghargaan dan sanksi yang jelas dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, disimpulkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai, sehingga ketiganya merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja di lingkungan KPU Kabupaten Bogor. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung mampu meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja pegawai. Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu, stres berfungsi sebagai pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal, meskipun perlu dikelola agar tidak berkembang menjadi stres berlebihan yang justru menurunkan kinerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas menjadi faktor penting dalam mendorong konsistensi dan produktivitas kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai KPU Kabupaten Bogor perlu dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pengelolaan stres kerja yang sehat, serta penguatan budaya disiplin kerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pimpinan KPU Kabupaten Bogor dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bate, Y., Zega, Y., Gulo, H., & Hulu, P. F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4584–4595.
- Budiningsih, S., Sariah, S. Z., Triastuti, Y., & Primadhita, Y. (2022). Peranan Disiplin dan Motivasi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMP Arroyan. *Jurnal Equilibiria*, 9(1), 150–159.

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Febrina, W., Widyastuti, T., & Primadhita, Y. (2022). Lingkungan, Budaya, dan Motivasi Kerja sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Universitas Mercu Buana. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i1.759>
- Lubis, M. A., Sentosa, I., & Weber, G. W. (2025). Job Stress and Work Environment as Determinants of Employee Performance in the Indonesian Private Sector. *Journal of Management Analytical and Solution*, 5(2), 79–87.
- Maulidka, R. A. A., & Isfianadewi, D. (2019). The Influence of Job Stress and Working Environment on Job Satisfaction Toward Job Performance. *International Journal of Health Science and Technology*, 1(2), 100–106. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.31101/ijhst.v1i2.1109>
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114–120. <https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>
- Pratiwi, E., Idris, A., Taufik, M., Environment, W., Description, J., & Performance, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda The Influence of The Work Environment and Job Descriptions on Employee Performance in Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 12(1), 29–35.
- Sugiono. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Jakarta: Rineka Cipta
- Tannady, H., Mj, J., Arief, R., Mudasetia, N., Fahrina, M., Ilham, I., & Andreas, R. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335.
- Triastuti, Y., Sapitri, E. D., Budiningsih, S., & Primadhita, Y. (2022). Peranan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 18(02), 99–107.
- Utami, A. S., Primadhita, Y., & Oktora, I. M. (2025). Faktor Determinan Pada Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Solusi Integra. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 8(1), 1–8.
- Valencia, A., & Rinamurti, M. (2024). Pengaruh Work Overload dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto2000. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 5(1), 74–86.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 963–972.
- Wenas, K. P., & Ikhrum, M. A. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 02(3), 902–916.