

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA  
TUBO TENGAH KECAMATAN TUBO SENDANA  
KABUPATEN MAJENE**

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND JOB STRESS  
ON THE PERFORMANCE OF TUBO TENGAH VILLAGE  
OFFICE EMPLOYEES, TUBO SENDANA DISTRICT,  
MAJENE DISTRICT***



**RAHMAWATI**

**C01 20 520**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE**

**2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA  
TUBO TENGAH KECAMATAN TUBO SENDANA  
KABUPATEN MAJENE**



**RAHMAWATI**

**C01 20 520**

Skripsi Sarjana Lengkap untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I



**Magfirah, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0907037404

Pembimbing II



**Wahdaniah, S.E., M.M.**  
NIDN. 0002059001

Menyetujui,  
Koordinator Program Studi Manajemen



**ERWIN, S.E., M.M.**  
NIP. 19890903 201903 1 013

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA  
TUBO TENGAH KECAMATAN TUBO SENDANA  
KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**RAHMAWATI  
C01 20 520**

Telah diuji dan diterima Panitia ujian  
Pada Tanggal 17 Oktober 2024 dan dinyatakan Lulus

**TIM PENGUJI**

<b>Nama Penguji</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Magfirah, S.E., M.Si	Ketua	1) 
2. Wahdaniah, S.E., M.M	Sekretaris	2) 
3. Dr. H. Mujirin M Yamin, S.E., M.S	Anggota	3) 
4. Dr. Hj. Nursyam Anwar, S.E., M.Si	Anggota	4) 
5. Haeruddin Hafid, S.E., M.M	Anggota	5) 

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I



**Magfirah, S.E., M.Si**  
NIDN. 0907037404

Pembimbing II



**Wahdaniah, S.E., M.M**  
NIDN. 0002059001

Mengesahkan,  
Dekan  
Fakultas Ekonomi  
Dan Bisnis  
Universitas Sulawesi Selatan  
Makassar



**Dr. Dra Enny Radjab, M. AB**  
NIP. 19670325 199403 2 001

## **ABSTRAK**

**RAHMAWATI C0120520, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tubo Tengah Kecamatan Tubo Sendana Kabupaten Majene, dibimbing oleh Magfirah selaku pembimbing I dan Wahdaniah selaku pembimbing II.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tubo Tengah Kecamatan Tubo Sendana Kabupaten Majene.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dan jenis penelitian ini bersifat survey dan kuesioner. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Desa Tubo Tengah Kecamatan Tubo Sendana Kabupaten Majene yang berlokasi di jalan poros desa tubo tengah majene-mamuju. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Desa Tubo Tengah Kecamatan Tubo Sendana Kabupaten Majene berjumlah 36 pegawai. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus sampling Jenuh atau Sensus. Jumlah responden yang diperoleh sebesar 36 pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi dibantu dengan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Tubo Tengah Kecamatan Tubo Sendana Kabupaten Majene. 2) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Tubo Tengah Kecamatan Tubo Sendana Kabupaten Majene. 3) Disiplin Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Tubo Tengah Kecamatan Tubo Sendana Kabupaten Majene.

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

*RAHMAWATI, The Influence of Work Discipline and Work Stress on the Performance of Tubo Tengah Village Office Employees, Tubo Sendana District, Majene Regency, supervised by Magfirah as supervisor I and Wahdaniah as supervisor II.*

*This research aims to determine and analyze the influence of work discipline and work stress on the performance of employees at the Tubo Tengah Village Office, Tubo Sendana District, Majene Regency.*

*This research approach is a quantitative approach, and this type of research is survey and questionnaire in nature. The research location was carried out at the Tubo Tengah Village Office, Tubo Sendana District, Majene Regency, which is located on the main road of Tubo Tengah Village, Majene-Mamuju. The population in this study were all employees of the Tubo Tengah Village Office, Tubo Sendana District, Majene Regency, totaling 36 employees. To obtain a sample that can represent the population, in determining the research sample the Saturated or Census sampling formula was used. The number of respondents obtained was 36 employees. Data analysis was carried out using the regression analysis method assisted by the SPSS version 26 program. The research results show that: 1) Work Discipline has a significant effect on the performance of employees at the Tubo Tengah Village Office, Tubo Sendana District, Majene Regency. 2) Job stress has a significant effect on the performance of employees at the Tubo Tengah Village Office, Tubo Sendana District, Majene Regency. 3) Work Discipline and Work Stress together have a significant effect on the performance of employees at the Tubo Tengah Village Office, Tubo Sendana District, Majene Regency.*

*Keywords: Work Discipline, Work Stress and Employee Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, dan organisasi mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan atau organisasi baik perencanaan, perorganisasian, serta pengambilan keputusan. Sehingga peranan SDM harus digunakan sebaik-baiknya agar bisa bersaing dan hasil kerjanya sesuai dan produktif. Pemanfaatan SDM yang ada pada sektor perusahaan atau organisasi merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan pada perusahaan atau organisasi tersebut.

SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang di pekerjakan di suatu perusahaan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan.

Pencapaian tujuan tersebut menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja sebagai suatu kinerja atau performa perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan akan tergantung pada unsur SDM-nya. Pada saat ini peningkatan kinerja perusahaan tergantung pada kualitas SDM-nya.

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan faktor utama yang menentukan baik atau buruknya suatu organisasi. Untuk mendapatkan

kualitas SDM yang unggul maka diperlukan disiplin kerja yang baik karena SDM yang diharapkan perusahaan atau organisasi sehingga realita yang terjadi saat ini terdapat kekeliruan dalam disiplin kerja yang kurang sehingga SDM yang kurang disiplin dalam bekerja atau pelanggaran setiap aturan-aturan yang telah di atur baik itu kurangnya disiplin waktu, kehadiran, disiplin kerja dan secara pandangan masyarakat ini sangat keliru karena setiap masyarakat ke kantor desa untuk mengurus dokumen, atau urusan untuk masyarakat setempat para pegawai selalu tidak ada di tempat, yang membuat masyarakat merasa kecewa karena urusan yang *urgent* yang harusnya segera ditangani justru pegawai desa tidak ada, hingga masyarakat harus menunggu lama belum tentu hadir, yang seharusnya pegawai ada di kantor saat masyarakat membutuhkannya, ini semua disebabkan karena rata-rata pegawai tersebut merupakan orang dalam yang di masukkan jadi pegawai melalui orang terdekat sehingga membuat pegawai merasa sewenang-wenangnya dalam disiplin bekerja karna memiliki hubungan dekat.

Meski demikian banyak penilaian secara khusus dalam disiplin kerja pegawai atau staf yang sangat penting diadakan, sistem kerja ikhlas yang tanpa melihat dan membeda-bedakan meskipun menengah kebawah setiap masyarakat punya hak untuk dilayani dengan baik tanpa melihat dari keluarga miskin ataupun keluarga sikaya, apapun itu masyarakat setempat wajib di layani semaksimal mungkin. Maka itu pentingnya dalam disiplin kerja di terapkan agar pelayanan terhadap masyarakat juga merasa puas.

Kenyataan yang di terapkan di kantor desa Tubo Tengah ada kekeliruan dalam disiplin bekerja pegawai seperti adanya hubungan keluarga dengan pimpinan sehingga leluasa melanggar aturan dengan sewenang-wenang dalam bekerja.

Disiplin kerja memiliki banyak pengertian menurut (Werther dan Davis, 2017) disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong pegawai patuh dengan standar aturan organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Sementara itu, menurut (Hasibuan, 2018), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menyimak pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis.

Stres kerja merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Irham Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa

“Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.” Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati. Menurut King (dalam Asih, *et al.*, 2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidak seimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Prawirosoentono, 2018) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performace*”, yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hasibuan, 2018) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”.

Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut (Mangkunegara, 2017), terdapat berbagai faktor kinerja pegawai antara lain: Faktor Kemampuan, Faktor motivasi Selain itu indikator indikator kinerja pegawai menurut (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2017) : Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang, Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai, Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar, Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses, kompetensi merupakan

kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Dari sinilah sehingga timbulnya pemikiran sang penulis untuk meneliti problem ini bahwasanya permasalahan sangat penting untuk dibahas sebab banyaknya keluhan masyarakat atas kinerja pegawai yang kurang disiplin dan kurang ramah dalam kerjanya sehingga pengabdianya terhadap masyarakat kurang dan bukan hanya itu terdapat juga ketidak pahaman sturuktur kerja kantor Desa Tubo Tengah sebagaimana kinerja dan tanggung jawab yang mesti di pertanggung jawabkan di karenakan kurangnya ketidak pahaman mengenai pekerjaannya sehingga dalam melayani masyarakat kurang baik dan tidak sesuai yang di harapkan oleh masyarakat seperti dalam pembuatan surat-surat yang dibutuhkan masyarakat tidak mampu di kerjakan bahkan dalam melayani masyarakat juga kurang sopan dan ramah karena mengandalkan keluarganya sebagai pemimpin padahal hal-hal seperti ini sangat mengganggu dan merusak citra di mata masyarakat atas kurangnya etika baik, sehingga keluhan masyarakat timbul agar ada perbaikan yang harus dilakukan yang sesuai prosedur sebagaimana baiknya demi ketentraman bersama. Agar kinerja terhadap masyarakat juga baik dan mencapai kesejahteraan yang diinginkan dan di harapkan.

Dari uraian yang telah di paparkan penulis adanya problem-problem yang terjadi sehingga dibutuhkan keseriusan dalam meneliti hal tersebut agar tidak

terjadi lagi kesalahan-kesalahan di kemudian hari, maka itu penulis berinisiatif untuk meneliti di kantor Desa Tubo Tengah dengan judul.

‘PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA TUBO TENGAH KECAMATAN TUBO SENDANA KABUPATEN MAJENE.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Tubo Tengah?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Tubo Tengah?
3. Apakah Disiplin kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Tubo Tengah?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Tubo Tengah
2. Untuk mengetahui apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Tubo Tengah
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Tubo Tengah

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat memberikan sumbangan secara teoritis dan empiris sebagai berikut :

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

1. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan bahan kajian tentang disiplin kerja dan Stres kerja terhadap kinerja Pegawai sehingga mampu menciptakan SDM yang berkompetensi baik dan unggul di bidang-nya masing-masing demi tercapainya tujuan pelayanan kantor Desa Tubo Tengah yang diharapkan bersama.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.

##### **1.4.2. Manfaat Empiris**

1. Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis agar nantinya dapat membandingkan ilmu yang ada dalam perkuliahan atau teori dengan hal yang terjadi dalam dunia nyata serta memberikan pengalaman nyata dalam rangka mengimplementasikan pengetahuan penulis di bidang sumber daya manusia khususnya penelitian mengenai Disiplin kerja dan Stres kerja serta bagaimana pengaruh kinerja pegawai untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan kelancaran mencapai tujuan utama Kantor Desa Tubo Tengah.

## 2. Bagi Organisasi

Melalui penelitian ini, dapat menjadi acuan untuk kantor Desa Tubo Tengah dalam meningkatkan sistem Disiplin kerja (pegawai kantor) yang lebih efektif guna untuk meningkatkan pelayanan masyarakat yang maksimal.

## 3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada masyarakat yang akan menggunakan jasa layanan kantor Desa Tubo Tengah.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bidang kajian penting dalam instansi karena problem yang dihadapi instansi bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notaben adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan instansi itu sendiri.

Menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Dikatakan juga oleh Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”. Manajemen Sumber Daya Manusia atau *human resource management*, adalah pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan instansi.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategi serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga oleh instansi yaitu orang-orang yang bekerja di dalam instansi baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi instansi. Dari penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan pegawai dalam sebuah instansi. Pegawai tidak boleh diperlakukan seperti mesin dan perlu disadari bahwa pegawai memiliki potensi bakat yang dapat dikembangkan untuk kepentingan instansi. Namun, pengaplikasian MSDM ini sendiri bukan hanya dilakukan instansi saja, dalam sebuah organisasi MSDM juga menjadi aset penting agar tujuan organisasi yang ingin diraih dapat tercapai.

## **2.1.2. Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat

diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Farida dan Hartono (2016:41) "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Pendapat lain Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016:42) berpendapat bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku". Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan

peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran nya. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

#### **2.1.2.2. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja. Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi". Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:

- a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
- d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

### **2.1.2.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

1. Disiplin Preventif Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakandan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin

pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- b. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
  - c. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
  - d. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.
2. Disiplin Korektif Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan

kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

3. Disiplin Progresif Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

#### **2.1.2.4. Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja**

Pelaksanaan sanksi digunakan untuk mengetahui sejauh mana gambaran disiplin kerja bermanfaat bagi pegawai. Sanksi juga diharapkan dapat mendidik para pegawai, bagaimana seharusnya bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu kantor tempat bekerja. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan pendisiplinan hanya dilakukan pada pegawai yang

tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang atau tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur kantor tersebut. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai maupun pelayanan secara langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam instansi. Sanksi yang telah ditetapkan perusahaan akan efektif bila dilaksanakan tepat sasaran. Pelaksanaan sanksi yang tepat terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan memberi gambaran sejauh mana disiplin kerja memberi manfaat bagi pegawai. perilaku yang dapat dihukum adalah sebagai berikut:

1. Melanggar peraturan Kantor Seperti: mencuri, ketidakhadiran, keterlambat, tidur ketika bekerja, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan bekerja, memiliki dan menggunakan obat-obat terlarang ketika bekerja.
2. Melanggar etika bekerja Seperti: mengancam pimpinan, pembangkangan perintah, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, melakukan mogok kerja yang illegal.
3. Merugikan Kantor Seperti: memperlakukan pelayanan secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak bekerjasama dengan rekan kerja, menolak untuk bekerja lembur, merusak peralatan.

#### **2.1.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan

pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2016:10) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan melekat
7. Faktor Sanksi hukuman
8. Faktor Ketegasan
9. Faktor Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila

pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

#### **2.1.2.6. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dijelaskan indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan,

agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

## 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

## 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

## 4. Hubungan kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

## 2.1.3 Stres Kerja

### 2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Irham Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.” Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati. Menurut King (dalam Asih, *et al.*, 2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika

pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

### **2.1.3.2 Faktor Penyebab Stres Kerja**

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat. Menurut Luthan (dalam Asih, et al., 2018:26) faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress) antara lain:

1. *Stressor ekstraorganisasi*, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. *Stressor organisasi*, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarkan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
3. *Stressor kelompok*, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja,

karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.

4. *Stressor* individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

Menurut Tewel, *et al.*, (2017:141-144) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu:

1. Penyebab Stres dari Individu, yang mencakup:
  - a. Konflik peran (*role conflict*), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengembang lebih dari satu peran.
  - b. Beban kerja berlebihan (*overload*), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya.
  - c. Kemenduaan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Penyebab Stres pada Kelompok dan Organisasi, yang mencakup:
  - a. Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja.
  - b. Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar pegawai karena desain kerja, kebijakan penyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain.

- c. Budaya organisasi.
- d. Kurangnya kesempatan karier yang diberikan kepada pegawai.

### **2.1.3.3 Jenis-Jenis Stres Kerja**

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten. Berney dan Selye (dalam Asih, *et al.*, 2018:4-5) mengungkapkan ada tiga jenis stres:

- a. *Eustress (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- b. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.

### **2.1.3.4. Dampak Stres Kerja**

Terdapat stres kerja yang memberi dampak positif kepada pegawai seperti motivasi dan munculnya semangat dan gairah hidup, memiliki rangsangan untuk bekerja keras, dan memiliki keinginan untuk terus

mengasah potensi diri. Namun terdapat stres kerja yang berdampak negatif, diantaranya adalah kurangnya kemampuan diri dalam membuat keputusan, meningkatnya rasa cemas dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga pegawai tidak yakin dapat bekerja secara maksimal. Menurut Tewal, *et al.*, (2017:145), ada dua dampak dari stres kerja yaitu dampak positif dan dampak negatif.

1. Dampak positif stres kerja, adalah:

- a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi.
- b. Memiliki ransangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik.
- c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*pressure*).
- d. Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.

2. Dampak negatif stres kerja, adalah:

- a. Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektivitasan organisasi.
- b. Penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja.
- c. Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental.

d. Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai. Sedangkan Sunyoto dan Burhanuddin (2015:38) mengkategorikan dampak atau akibat dari stres kerja menjadi tiga gejala, yaitu:

1. Gejala fisiologis Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Salah satu studi menemukan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress.
2. Gejala psikologis Salah satu gejala psikologis akibat stres adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala lain dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal, dan sikap yang menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang tidak jelas dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan.
3. Gejala perilaku Individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, di samping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, mengkonsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan/anxiety, dan tidur tidak teratur. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja bisa berdampak positif dan negatif terhadap kinerja pegawai. Dampak positifnya yaitu pegawai merasa terpacu dan tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan menyimpulkan tugas yang ada sebagai tantangan dan bukan tekanan, dampak

negatifnya yaitu penurunan produktivitas dan kinerja. Namun semua itu tergantung kepada kemampuan individu dalam mengelola kemampuan emosionalnya ketika mereka dihadapkan oleh stres kerja yang tidak dapat dihindari.

#### **2.1.3.5. Cara Mengatasi Stres Kerja**

Stres kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindari, namun pegawai dapat mengatasi setiap permasalahan yang ada tanpa memperoleh dampak yang negatif. Pegawai yang mampu bekerja secara efektif dan efisien akan dapat memecahkan setiap stres kerja yang dihadapi dan akan memiliki kemampuan dalam menangani masalah-masalah baru yang akan muncul di kemudian hari. Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015:40) pendekatan individual yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi beberapa penerapan seperti :

- a. Penerapan teknik manajemen waktu yang dapat membantu seseorang untuk mengatasi ketegangan akibat tuntutan tugas atau pekerjaan secara lebih baik.
- b. Olahraga, seperti renang, bersepeda, berjalan kaki, dan aerobik merupakan bentuk-bentuk latihan fisik yang direkomendasikan oleh dokter untuk mengatasi tingkat stres yang berlebihan.
- c. Relaksasi untuk mengurangi ketegangan, seperti meditasi dan *biofeedback*/teknik pengendalian fisiologis.
- d. Memperluas jaringan dukungan.

Ketika tingkat stres terlalu tinggi, seseorang dapat mengajak bicara dengan teman, keluarga, atau rekan kerja mereka Sementara itu pendekatan

organisasional yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, desain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan pegawai, perbaikan komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang, dan menyelenggarakan program-program kesejahteraan pegawai. Menurut Badeni (dalam Putri, 2020:17-18) ada dua cara yang dapat dilakukan untuk menghadapi stres kerja, yaitu:

1. Mengatasi stres kerja secara individual dapat dilakukan dengan cara:
  - a. Manajemen waktu
  - b. Latihan fisik
  - c. Relaksasi
2. Penanganan organisasional dilakukan dengan cara:
  - a. Perbaikan seleksi personel
  - b. Penggunaan penetapan tujuan yang realistis
  - c. Perancangan ulang pekerjaan
  - d. Perbaikan komunikasi organisasi
  - e. Penegakan program kesejahteraan korporasi

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aktivitas pekerjaan merupakan suatu hal yang rentan mengakibatkan stres kepada pegawai. Stres kerja tidak dapat dihindari, namun dapat dikelola agar tidak menimbulkan dampak yang negatif. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres kerja adalah dengan membuat perencanaan kerja seefektif dan seefisien mungkin agar dapat menghemat waktu pengerjaan

dan mencapai target yang dikehendaki, menerapkan pola hidup sehat seperti berolahraga, makan makanan yang bergizi, dan beristirahat yang cukup, serta harus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam menghadapi kemajuan teknologi.

#### **2.1.3.6 Indikator Stres Kerja**

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai. Indikator stres kerja menurut Robbins (dalam Jafar, 2018:14-15) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan. Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

#### **2.1.4 Kinerja Pegawai**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perahitian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menurut Simamora (2015) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja Pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Mangkunegara (2015) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.4.2 Pentingnya Kinerja**

Definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa pentingnya kinerja menurut Pasolong (2016) ialah :

1. Tercapainya tujuan organisasi yang tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan atau sebaliknya.
3. Upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

4. Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Handoko (2017) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya
2. Faktor Situasional
  - a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
  - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2017). bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila Pegawai memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi Pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (production time), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi Pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana Pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi Pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja, tingkat dimana Pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Pegawai terhadap kantor.

#### **2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2015) menyebutkan indikator dari kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja Seberapa baik seorang Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Tanggung Jawab Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Kerjasama Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah. Komitmen Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi Indikator kinerja menurut Gomes, (2018) :

1. *Quantity of work* (kuantitas bekerja)
  - a. Jumlah kerja yang dilakukan
  - b. Jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu
2. *Quality of work*.(kualitas kerja)
  - a. Keterampilan dalam melaksanakan tugas
  - b. Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job Knowledge*(pengetahuan kerja)
  - a. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan

- b. Luasnya pengetahuan mengenai keterampilan
4. *Creativeness* (kreativitas)
    - a. Keahlian gagasan
    - b. Kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
  5. *Cooperation* (kerja sama)
    - a. Kesiediaan kerja sama dengan atasan
    - b. Kesiediaan kerja sama dengan rekan kerja
  6. *Depentability* (dapat dipercaya)
    - a. Kesadaran dalam hal kehadiran
    - b. Dapat dipercaya dalam hal kehadiran
  7. *Initiative* (inisiatif)
    - a. Semangat dalam melaksanakan tugas
    - b. Semangat mengerjakan tanggung jawabnya
  8. *Personal qualities* (kualitas pribadi)
    - a. Kepemimpinan
    - b. Integritas pribadi

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai referensi dan acuan untuk menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Fikratunil Khasifah, Rini Nugraheni Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana) (2016)	Metode penelitian ini menggunakan Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.
2.	Sri Hariati Hasibuan, Adi Munasib Pengaruh	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
	Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu (2020)	Data yang dapat dihitung berupa angka-angka. Data kuantitatif dalam penilaian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif	beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Labuhanbatu. Secara simultan beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3.	Aida Sofiya Nuraini Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kebumen 1 (2020)	Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan metode deskriptif kuantitatif yaitu untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja dan	Hasil penelitian motivasi berpengaruh Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negative tidak signifikan

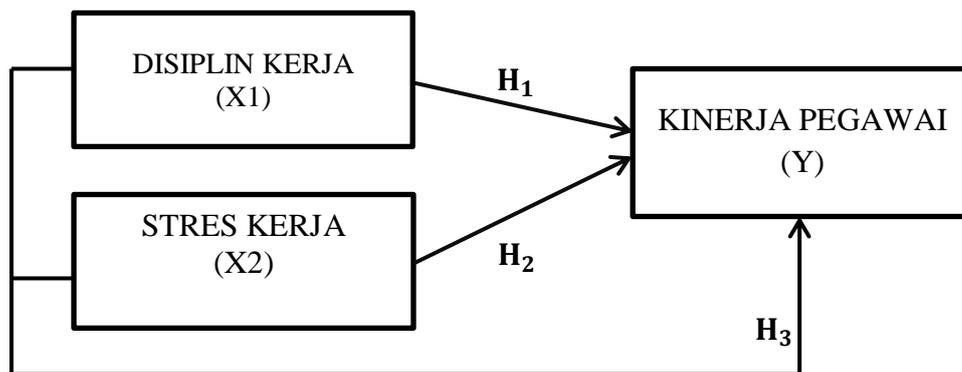
No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
		Terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan menggunakan analisis kuantitatif.	terhadap kinerja, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen 1.
4.	Yannik Ariyati, Ferry Muliadi Manalu, Liza Mulia Putri Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam (2021)	Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Dengan metode survey dibantu dengan aplikasi spss	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X4) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap karyawan (Y), sedangkan variabel stress kerja (X2) dan beban kerja (X3) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stress kerja, beban

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
			kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Welly Hartono, Merta Kusuma Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama) (2020)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dimana penelitian ini menggunakan data destruktif	Hasil dalam penelitian menunjukkan beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama.

### 2.3. Kerangka Berpikir

Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Model penelitian ini yang dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

### 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui :

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja(X2) secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) dan stress kerja (X2), secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8-16.
- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 22-39.
- Edi Sutrisno dalam Setiyaarti, T., Widiyastiti, NM, Wijayanthi, IAT, & Sundari, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Turnover Intention Di Antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Stres Kerja. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 15 (2), 98-120.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Faiz, M. A. R., & Faddila, S. P. (2023). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Nbp 32 Karawang. *Jurnal Pijar*, 1(3), 528-537.
- Hasibuan, B. (2017). *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT cabang Syariah Padangsidimpuan* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Kasmir dalam Rahmawati, M., Hafni, D. A., SE, M. A., Muhammad Rifandi, S. E., & Ak, M. (2016). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan di UMKM Kabupaten Sleman* (Doctoral dissertation, Universitas Aisyiyah Yogyakarta).

- King (dalam Asih, *et al.*, 2018:2). Stress Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Panin Kota Kendari.
- Mahendra, A., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kompensasi Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Jaminan Sosial Tenaga Kerja. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 82-94.
- Mangkunegara, dalam Nugroho, N. E. (2017). Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Prawirosoentono, Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. (2018). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 723-729.
- Rasyid, A., & Habe, H. (2022). Disiplin Dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 239-250.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49-56.
- Sinambela dalam Sandra, J. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (*Studi Kasus pada PT. Kharisma Citatunggal*) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Sitepu, C. N. B., & Surbakti, N. Y. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3), 217-226.

- Situmeang, D. C. (2022). Implementasi Fungsi Kepemimpinan Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai (Suatu Studi: Kantor Dinas Sosial Kota Medan).
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Surbakti, N. Y. B. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor* (Doctoral dissertation, Universitas Quality Berastagi).
- Sutrisno Dalam Simbolon, N. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ppk (Pejabat Pembuat Komitmen) 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Iv Provinsi Sumatera Utara.
- Syahrial, D. (2018). *Studi Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga dalam kegiatan Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Pelalawan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Zainuddin, Z., & Wiwin, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatul Sipil Negara (Asn) Di Kantor Walikota Palembang (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma).