

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi - strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta secara konsisten dalam mengimplementasikannya sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang berada di dalam suatu organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dalam menjaga kinerjanya seorang pegawai harus menghadapi setiap tantangan, perubahan, maupun beban pekerjaan. Kinerja bukan hanya mengenai karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang yang ditunjukkan melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan

perilaku kerja seseorang dalam suatu periode (Kasmir, 2016). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pernyataan Setyowati&Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja merupakan suatu prestasi atas pencapaian kerja. Motivasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang merupakan faktor pembentuk utamanya. Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), disinilah pentingnya sinergi yang baik antara pemimpin dan bawahan untuk menjalin komunikasi yang harmonis, sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan rasa saling peduli satu sama lain, karena dibalik keberhasilan pemimpin tentu karena adanya dukungan yang baik dari bawahannya. Sebaliknya juga keberhasilan seorang bawahan tidak terlepas dari pengaruh seorang pemimpin..

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Harini, S.,dkk, 2018) adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan

organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2015:4) Kinerja pegawai adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Hasibun (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan..

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Susanti (2016) yang menyatakan dimana disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya, disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Husain (2018) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai disiplin kerja dalam penelitian ini, berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi. Dengan kata lain, makin tinggi disiplin kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai, sehingga pada akhirnya pegawai mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarannya.

Hasil Penelitian diatas didukung oleh Hasil Penelitian dari Meilany (2015) dari hasil pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan, disiplin yang diterapkan PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru tergolong dalam kategori setuju. Hal ini berarti penerapan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru membuat pegawai bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Apabila disiplin kerja dapat dijalani maka semangat kerja mereka akan lebih baik. Disiplin yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan tentunya target yang ditetapkan oleh perusahaan juga akan tercapai. Selain itu juga harus lebih meningkatkan disiplin waktu dalam bekerja seperti kehadiran pegawai.

Penelitian yang dilakukan Suryalena (2017) mengenai disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. Karena penerapan disiplin kerja yang baik pada perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain tinggi rendahnya disiplin kerja pada perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan

karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Hal tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heny (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya disiplin kerja maka kinerja pegawai dapat meningkat, untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Paoki (2017) dalam artikelnya menyatakan bahwa dimana disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bahasa Technology Solutions itu membuktikan disiplin kerja bukan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bahasa Technology Solutions. Jadi, itu akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan untuk lebih baik sepenuhnya kepada kerja tim. Menurut Hasibuan (2015) pada dasarnya ada 7 indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, di antaranya: (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Teladan pimpinan, (3) Balas jasa, (4) Keadilan, (5) Pengawasan melekat, (6) Sanksi hukuman, (7) Ketegasan.

Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Menurut Drath dan Palu (2015:3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orangvsecara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Faktor gaya kepemimpinan memegang peran yang penting dalam suatu organisasi, pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan.

Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja, sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan gaya kepemimpinan. Teori gaya kepemimpinan dalam penelitian ini di antaranya adalah teori gaya kepemimpinan otoriter, gaya pemimpin partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:172). Seorang pemimpin yang tidak hanya mempunyai jiwa kepemimpinan namun juga mampu memotivasi setiap bawahan agar mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*) Mangkunegara (2017:61).

Menurut Fahmi (2017:60) kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Rivai dan Mulyadi (2015:42), mengatakan bahwa gaya artinya sikap, gerakan tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut (Sukoco, 2017) Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusia memberikan hasil yang optimal adalah adanya stres kerja pada pegawai. Dalam pekerjaan banyak tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan

banyaknya tekanan - tekanan yang harus dihadapi individu dalam bekerja. Menurut Ekawarna (2018) Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan dan stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Menurut Luthans (2015) Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif pegawai tentang pekerjaan mereka. Menurut Siagian (2017) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Komarudin (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian diatas di dukung oleh Penelitian Amanda (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin turun. Menurut Fatikhin (2017) dimana stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila terjadi peningkatan terhadap stres kerja maka akan berdampak pada penurunan kinerja sebaliknya apabila terjadi penurunan terhadap stres kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan. Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa.

Tugas pokok kelurahan adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan dan ketertiban umum serta melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh walikota. Dalam Pelaksanaan dan pengkoordinasian tugas Lurah tentu saja dibantu oleh pegawai kelurahan dengan pembagian tugas dan fungsi masing - masing jabatan.

Kelurahan Penatih merupakan salah satu kelurahan yang ada di Kecamatan Denpasar Timur dengan luas wilayah 2,91 km². Jumlah pegawai di kantor Kelurahan Penatih adalah sebanyak 35 orang. Ditinjau dari kebutuhan masyarakat, pelayanan publik menjadi hal mendasar yang menjadi tanggung jawab pemerintah yang pelaksanaannya pada tingkat yang paling rendah adalah di kelurahan atau desa. Sudah menjadi kewajiban bagi kelurahan untuk menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Kelurahan Penatih sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas, diharapkan dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas akan meningkat.

Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat disiplin kerja pegawai adalah tingkat absensi dan ketaatan terhadap peraturan. Pada Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata persentase tingkat absensi kehadiran pegawai Kelurahan Penatih pada Tahun 2017 sebesar 3,59% dan mengalami fluktuasi. Dari tabel tersebut menunjukkan pegawai Kelurahan Penatih sering tidak hadir dalam bekerja tiap bulannya, hal ini merupakan indikasi adanya masalah yang berkaitan dengan kurangnya kedisiplinan dalam bekerja.

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Absensi Kehadiran Pegawai Kelurahan Penatih, Denpasar Timur Pada Tahun 2018

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bln (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Ketidak hadiran Pegawai	Jumlah Kehadiran (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D=B*C$	E	$F=D-E$	$G=E/D*100\%$
Januari	35	19	665	26	639	3.91
Februari	35	20	700	22	678	3.14
Maret	35	21	735	29	706	3.95
April	35	25	875	27	848	3.09
Mei	35	20	700	28	672	4.00
Juni	35	21	735	24	711	3.27
Juli	35	16	560	22	538	3.93
Agustus	35	22	770	22	748	2.86
September	35	17	595	25	570	4.20
Oktober	35	21	735	25	710	3.40
November	35	22	770	27	743	3.51
Desember	35	25	875	34	841	3.89
Jumlah						43.13
Rata-Rata						3.59

Sumber : Data Absensi Pegawai Kelurahan Penatih Tahun 2020).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pegawai Kelurahan Penatih menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dikeluhkan pegawai karena seringkali pimpinan dalam memberikan kebijakan tidak menanyakan pendapat orang lain, pengambilan keputusan pimpinan lambat sehingga mempengaruhi kinerja pegawai, kerumitan prosedur atau birokrasi administrasi oleh pimpinan membuat menurunnya semangat pegawai untuk bekerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pegawai Kelurahan Penatih menyatakan bahwa stres kerja di kantor Kelurahan Penatih terjadi pada pegawai terlihat dari banyaknya beban kerja, adanya penumpukan surat seperti pelayanan umum

bertugas menginput data ke sistem yang terkadang surat tersebut menumpuk akibat dari banyaknya tugas yang diberikan. Dengan waktu kerja yang mendesak seperti adanya lembur dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Untuk memaksimalkan kinerja pegawai, maka patutlah stres yang ada kaitannya dengan kinerja pegawai mendapatkan perhatian yang serius. Permasalahan timbul apabila stres terjadi dalam waktu yang cukup lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Dalam keadaan seperti ini biasanya individu mengerjakan dengan tidak yakin dan sering berbuat kesalahan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan penatih ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan penatih ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan penatih ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dapat dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan sistem kepada Kantor Kelurahan Penatih
- b. Menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Kelurahan Penatih

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan stress kerja pegawai.

- b. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah *Leadership Theory* merupakan proses dimana seorang individu mempunyai pengaruh terhadap orang lain dan mengilhami, memberi semangat, memotivasi dan mengarahkan kegiatan-kegiatan mereka guna membantu tercapai tujuan kelompok atau organisasi Jones and George (2015:440).

2.1.1 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Windryanto (2016) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai atau pegawai. Menurut Sutrisno (2017:151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Bangun (2017:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan pengertian kinerja menurut Moehariono (2017:96) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Juga menurut Silalahi (2018:408), kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Pengertian lain kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2018: 548). Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja dari

segi kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai setelah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai tugas. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam upaya mencapai target. Database kinerja perusahaan adalah data yang penting, karena dari data-data tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Tetapi ada kebanyakan perusahaan kurang begitu memperhatikan hal tersebut bahkan ada yang tidak mempunyainya.

Menurut Moehariono, (2019) kinerja adalah sebuah hasil yang dicapai seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai peran dan tanggung jawab masing-masing, dalam proses mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai aturan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengertian kinerja menurut Gaol (2019:273) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di perusahaan. Abdullah (2019:3) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan pegawai mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dan performa seseorang yang melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikan kegiatan tersebut sesuai tanggung jawab dan menghasilkan hasil yang sesuai harapan dalam perusahaan. sehingga nantinya visi dan misi dan tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai

2. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-indikator kinerja menurut Moeheriono (2019) ada enam, sebagai berikut :

1. Efektif

Mengukur kesesuaian sumber daya agar *output* yang dihasilkan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Efisien

Mengukur kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menekan pengeluaran biaya.

3. Kualitas

Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan pengguna layanan tersebut.

4. Ketepatan waktu

Mengukur apakah pekerjaan yang dilakukan telah selesai secara benar dan tepat waktu. Dengan ditentukan kriteria yang mengukur waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

5. Produktivitas

Mengukur tingkat produktivitas dengan mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses.

6. Keselamatan

Mengukur bagaimana keamanan kepada para pekerja dalam melakukan tugas yang diberikan dari atasan kepada para pekerja.

3. Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018) mengungkapkan ada 6 (enam) karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi

Tanggung jawab menjadi karakteristik kinerja yang berkualitas tinggi yang akan memunculkan kesadaran pada seorang pegawai dalam setiap melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang ada

Seorang yang berani mengambil resiko akan memunculkan karakter dari seorang, tapi jika mengambil resiko tanpa memikirkan lebih dahulu akan menimbulkan kesalahan.

3. Memiliki tujuan yang realistis

Pegawai yang berkarakteristik tinggi mempunyai kinerja yang tinggi yaitu memiliki tujuan yang jelas dan terukur, jadi sudah mempunyai tujuan yang akan dicapai.

4. Memiliki rencana kerja

Pegawai memiliki karakteristik kerja yang tinggi terlihat dengan mempunyai rencana yang menyeluruh dan terstruktur tentang rencana kerja, setelah itu memperjuangkan untuk mewujudkan tujuannya.

5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*)

Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang didapat secara konkrit untuk diterapkan dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari kesempatan

Meluangkan waktu untuk mencari kesempatan yang ada untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan dan untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:193) menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2017:87).

Definisi lain disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala,2015:825). Sementara itu, menurut Veithzal dan Jauvani (2015:825), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh personalia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala,2018: 825). Kehidupan manusia setiap hari, dimanapun berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya (Sutrisno,2017:85). Menurut pendapat Singodimedjo (2016:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sukarno (2017:96), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2015:208), disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.” Selanjutnya menurut Heidjrachman dan Husnan (2017:238), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah dimuat di dalam Bab II Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu:

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
2. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.

4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

Sehubungan dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka pengertian Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pasal 1 huruf a disebutkan :

“Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.”

Sutrisno (2019:89) menyimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan bersedia untuk menerima dan mematuhi peraturan.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:194), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik - baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Dari beberapa indikator diatas, tujuan utama perusahaan membuat peraturan yang diberikan kepada individu yaitu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang seideal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Ardana,dkk. 2017 : 179). Dubrin (2015:4) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang melingkungan dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Ardana, dkk. (2017:179) mengatakan pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut (Wahyuddin, 2018) menyatakan pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. (Abbas 2018) menyatakan sebagai faktor pengembangan kepemimpinan dapat membuktikan efek sinergis dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perilaku yang tepat dari peran pemimpin untuk memotivasi dan mengelola kinerja bawahannya sehingga mendapat kepercayaan, respect dan kewajiban timbal balik yang membangkitkan pengaruh diantara pihak-pihak yang terlibat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2. Indikator Kepemimpinan

Purba (2019) menyatakan kepemimpinan berperan penting bagi suatu organisasi agar tercapainya kinerja yang baik bagi setiap fungsi perusahaan. Indikator-indikator dari kepemimpinan ini adalah sebagai berikut.

- (a) Tingkat kepercayaan bawahan terhadap pimpinan adalah tanggapan responden terhadap kepercayaan tinggi yang diberikan kepada pimpinan dalam mengambil keputusan
- (b) Keyakinan bawahan terhadap pemimpin adalah tanggapan responden terhadap rasa yakin yang tinggi kepada pimpinan dalam mengambil keputusan.
- (c) Rasa hormat bawahan terhadap pemimpin adalah tanggapan responden terhadap pimpinan dimana pegawai selalu menghormati pimpinannya.
- (d) Wewenang pimpinan adalah tanggapan responden terhadap pimpinan mampu mendelegasikan wewenang dengan baik.
- (e) Kejelasan penyampaian tugas dari pimpinan adalah tanggapan pegawai terhadap adanya penyampaian tugas yang jelas dan sesuai dengan *job description*.

2.1.4 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018) stres adalah kondisi psikologi yang kurang menyenangkan berasal dari tekanan lingkungan. Hal senada juga dikemukakan oleh Siagian (2015:300) bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik

dalam arti lingkungannya maupun diluarnya. Menurut Mangkunegara (2018) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Setiap pegawai merasakan stres dalam pekerjaan, banyak pegawai mengeluh tentang pekerjaan, atasannya, dan bawahannya menyebabkan stres kerja (Dar *et al.*, 2016). Menurut Rivai dan Sagala (2018:108) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai. Sedangkan Pauline dan Lambert (2017:187) mendefinisikan “*job stress was defined as an individual’s feelings of job related hardness, tension, anxiety, worry, emotional exhaustion and distress*”. Stres kerja didefinisikan sebagai perasaan individu dengan pekerjaannya terkait kekerasan, ketegangan, kecemasan, khawatir, kelelahan emosional dan kesusahan.

Menurut Gibson (2017:307) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus dan respon. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Menurut Soewondo (2016:255) Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Jadi, dapat dikatakan stres kerja ialah hal-hal yang dapat mengganggu seorang pegawai yang jika dibiarkan dapat memberikan akibat yang negatif. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2017:204). Rivai dan Mulyadi (2017:308) menyimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan, kurangnya sikap

kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapi pekerjaan secara berbeda. Sebagai hasil dari adanya stres kerja, pegawai mengalami beberapa gejala yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti mudah marah, tidak dapat relaks.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2017 : 200). Stres kerja yang dialami pegawai sangat mempengaruhi setiap individu karena dampak dari stres kerja apabila tidak diperhatikan maka akan mengakibatkan kinerja menurun, sehingga bila terjadi secara terus-menerus maka dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan atau organisasi. Suwatno dan Priansa (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Ivancevich dalam Suwatno dan Priansa (2011) stres kerja merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menematkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang tidak dapat berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya secara positif sehingga berdampak pada kesehatan fisik dan psikisnya.

2. Indikator Stres Kerja

Stres juga dapat berpengaruh terhadap kondisi dari pegawai, sehingga stres yang berlebihan dapat mengancam seseorang dalam menjalankan aktifitasnya dan dapat mengganggu Pelaksanaan kerjanya. Mangkunegara (2018) mengemukakan indikator stres kerja ada 7, antara lain:

1. Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja.

3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

4. Iklim kerja yang tidak sehat

Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

5. Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

6. Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

7. Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

3. Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018) ada beberapa faktor - faktor stres kerja sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan adalah penyebab stres yang bersal dari lingkungan luar. Yang terdiri dari:

- a) Ketidakpastian ekonomi yang disebabkan oleh perubahan bisnis yang berputar.
- b) Ketidakpastian politik yang disebabkan politik negara yang berubah-ubah.
- c) Perubahan teknologi yaitu perubahan dalam teknologi seperti, penggunaan computer, robot, mesin-mesin otomatis lainnya.

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi faktor yang berasal dari organisasi tempat pekerja tersebut bekerja, terdiri dari:

- a) Tuntutan tugas merupakan hal yang bersangkutan dengan tugas seseorang, faktor ini meliputi pekerjaan, kondisi, dan tata letak.
- b) Tuntutan peran yaitu faktor yang berhubungan dengan tekanan yang didapat pegawai saat mendapat tugas, seperti banyak beban kerja daripada waktu yang diberikan.
- c) Tuntutan pribadi yaitu tekanan yang ditimbulkan oleh pegawai yang lain karena hubungan kerja yang kurang baik.

3. Faktor individu

Faktor individu yang menyebabkan stres berasal dari individu tersebut sendiri yang terdiri dari:

- a) Masalah keluarga yaitu masalah yang timbul dari keluarga yang terbawa sampai ke tempat kerja.
- b) Masalah ekonomi kondisi keuangan pribadi dapat mengganggu kondisi pegawai dan mengganggu kinerja.
- c) Kepribadian yaitu stres yang ditimbulkan oleh karakteristik dari orang tersebut sendiri.

Dampak dari stres dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2013):

1. Dampak pada fisik

Dampak pada fisik dengan sering timbul sakit kepala, mempunyai tekanan darah yang tinggi, yang terakhir bisa menyebabkan serangan jantung.

2. Dampak pada psikologi

Dampak yang terjadi kebingungan, kegelisahan, kegalauan, menimbulkan rasa depresi, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja.

3. Dampak pada perilaku.

Terjadi penurunan produktivitas pekerja, membuat pekerja tidak berangkat kerja atau absen, yang terakhir menimbulkan pengunduran diri pada pekerjaan tersebut.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil – hasil penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai seperti dibawah ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat” yang menyatakan dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2016) yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi, reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan Trisnowati (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran” yang menyatakan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati (2018) yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi, reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.

3. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Husain (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Danamon Tbk. Cabang Bintaro” dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai disiplin kerja dalam penelitian ini, berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husain (2018) yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi, reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.
4. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiratama dan Sintaasih (2018) yang berjudul “ Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung”. Dimana hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang

di lakukan oleh Wiratama dan Sintaasih (2018) yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yang terdiri dari Disipilin Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi,relibilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.

5. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilany (2015) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru”. Dimana hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang di lakukan oleh Meilany (2015) yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yang terdiri dari Disipilin Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi,relibilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.

6. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Suryalena (2017) membahas tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Industri Media PT. Riau Media Televisi (RTV) Pekanbaru”. Dimana hasilnya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang di lakukan oleh Suryalena (2017) yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yang terdiri dari Disipilin Kerja dan Kinerja

Karyawan. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi, reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.

7. Penelitian terdahulu yang ditulis Kartina (2016) yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah Batu IX Kecamatan Tanjungpinang Timur”.
Jenis Penelitian: penelitian yang dilakukan adalah Penelitian deskriptif kualitatif dimana hasilnya menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartina (2016) yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi, reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.
8. Penelitian terdahulu yang ditulis Ihsan (2016) yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Fauzi Bahar Sebagai Walikota Padang”. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif, dan pendekatan interaksionisme simbolik dimana hasilnya menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ihsan (2016) yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi, reliabilitas, uji

analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.

9. Penelitian terdahulu yang ditulis Hardjati (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang mengoperasikan dua variabel kepemimpinan dimana hasilnya menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardjati (2016) yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi, reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.
10. Penelitian terdahulu yang ditulis Sukmawati (2015) “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sma Muhammadiyah 3 Tangerang”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berbentuk studi kasus yang dilakukan untuk memperoleh pengertian yang mendalam mengenai situasi dan makna sesuatu atau objek yang diteliti dimana hasilnya menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2015) yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi, reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.

11. Charisma dkk pada tahun 2016 dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian tenaga penjualan Ud Surya Raditya Negara yang menemukan bahwa variabel stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Charisma dkk pada tahun 2016 yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yang terdiri dari Stres Kerja. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi, reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.
12. Gaffar (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank mandiri (persero) tbk kantor wilayah x Makassar menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gaffar (2017) yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yang terdiri dari Stres Kerja. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi, reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.
13. Sutrisno (2019) Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai cv. Bintang Karya Putra di Surabaya menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang di

lakukan oleh Sutrisno (2019) yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yang terdiri dari Stres Kerja. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi, reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.

14. Penelitian dari Sutrisno (2017) yang berjudul Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri Demak yang menemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2017) yaitu sama-sama menggunakan variable bebas yang terdiri dari Stres Kerja. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi, reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Lanny (2017) yang berjudul “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Cabang Manado Sarapung”, memperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lanny (2017) yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yang terdiri dari Stres Kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validasi, reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada lokasi penelitian.