

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Di dalam organisasi menuntut setiap pegawai bekerja dengan lebih baik, dan diharapkan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan apa yang diharapkan (Yulandri Onsardi, 2020:56).

Kependudukan dan sumber daya manusia sebagai salah satu bagian integral pembangunan nasional. Hal ini dapat diketahui dari tujuan yang ingin dicapai yaitu memberdayakan masyarakat, menumbuhkan prakarsa, kreativitas, dan meningkatkan peran serta masyarakat. Disamping itu ditegaskan juga tentang pentingnya peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik, pengembangan kehidupan demokrasi, keadilan, dan pemerataan. Dari rumusan yang tertuang dalam beberapa bagian undang-undang menunjukkan bahwa kependudukan dan sumber daya manusia merupakan sentral perhatian.

Penyelenggaraan pemerintahan. Dalam berbagai dokumen perencanaan pembangunan, sektor kependudukan dan sumber daya manusia juga menjadi prioritas, bernilai strategis tinggi dan bahkan dipandang sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan. (Josiah, 2020:56).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Padang Lawas Utara adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di wilayah Kabupaten Padang Lawas Utara. Tugas utama Disdukcapil meliputi pelayanan pendaftaran penduduk, seperti penerbitan Kartu Tanda Penduduk elektronik (KTP-el), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, akta kematian, dan dokumen kependudukan lainnya. Disdukcapil Kabupaten Padang Lawas Utara aktif dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada Masyarakat, mereka melaksanakan program perekaman data kependudukan bagi Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) untuk memastikan inklusivitas dalam administrasi kependudukan. Selain itu, Disdukcapil juga menerapkan Identitas Kependudukan Digital (IKD) sebagai upaya modernisasi layanan kependudukan. (Yulihardi Iskamto, 2018:23).

Kinerja yaitu yang mempengaruhi dari seberapa banyak dari mereka yang memberikan sebuah kontribusi kepada suatu organisasi. Dari perbaikan kinerja baik dari individu maupun kedalam kelompok menjadi bahan perhatian guna untuk upaya meningkatkan suatu kinerja dalam organisasi. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran yang lebih besar terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam

menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan - persaingan ketat dengan negara-negara lain di dunia. Peningkatan kinerja pegawai dipastikan akan membawa kemajuan bagi organisasi. Apabila di dalam organisasi tersebut terdapat SDM yang baik maka kinerja pegawainya akan tinggi dan tujuan dari organisasi tercapai dengan maksimal. Dapat dikatakan semakin baik kinerja pegawai di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja pegawai itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya (Jufrizen Hadi, 2021:78)

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (PPPK). Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil atau disingkat dengan PNS adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu, diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian melalui seleksi dan tahapan yang berlaku untuk menempati suatu jabatan sesuai skil yang dimiliki, bertugas untuk melaksanakan tugas negara dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Untuk mengungkapkan fenomena tentang kinerja pegawai peneliti melakukan praservei ditempat penelitian bahwa pimpinan dan para pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara menyatakan bahwa masih terjadi permasalahan tentang kinerja pegawai

diantaranya masih ada pegawai yang kurang dalam mengerjakan tugasnya sesuai tanggung jawab, masih kurangnya tingkat kepedulian pegawai terhadap SOP yang telah ditetapkan perusahaan. (Jauhari, et.al, 2016:25)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan yang berfungsi sebagai rangka untuk mendukung optimalisasi kerja. Optimalisasi kerja sendiri sebagai bentuk untuk meningkatkan kinerja pegawai. (Jauhari, et.al, 2016:25)

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja diantaranya penelitian dari Ratna Fitriani, et.al (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Mahaputra Adipradana, et.al (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Siti Nurul Ainunnisha (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi dibutuhkan agar pegawai yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Kurangnya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang tidak harmonis. Diberikannya motivasi kepada pegawai atau seseorang mempunyai tujuan meningkatkan semangat kerja pegawai dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya serta meningkatkan loyalitas dan kestabilan pegawai yang berdampak pada pencapaian tujuan

perusahaan. Menurunnya motivasi kerja pegawai yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan disebabkan oleh pegawai melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang selama masa kerjanya, hal ini bisa menyebabkan kejenuhan bahkan burnout. (Ratna Fitriani, et.al, 2018:58)

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja diantaranya penelitian dari Ratna Fitriani, et.al (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Mahaputra Adipradana, et.al (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Siti Nurul Ainunnisha (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Agussalim M Delvianti, et.al (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Suhada, et.al (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Sri Elny (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara adalah stress kerja. Stress kerja adalah tuntutan tugas dan tekanan untuk menjalankan tugasnya baik dan benar, jika terjadi kurangnya teliti dalam bekerja maka atasan akan menegur dan bahkan diberikan peringatan, beban kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, target kerja yang cukup tinggi yang dibebankan

instansi kepada bawahan, koordinasi antara sesama rekan kerja yang masih perlu peningkatan. Lalu juga adanya tingkat stres yang cukup tinggi, dikarenakan para pegawai harus ditanggung oleh masing-masing dalam menyelesaikan tugas yang semakin lama semakin meningkat. (Hasibuan, 2022:14)

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja diantaranya penelitian dari Agussalim M Delvianti, et.al (2022) menyatakan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Apriani Rian Safitri (2022) menyatakan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Sri Elny (2021) menyatakan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Muhammad Akbar, et.al (2022) menyatakan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Arum Dani, et.al (2023) menyatakan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Surjo Hadi, et.al (2020) menyatakan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.**

1.2. Identifikasi Masalah

1. Masih ada pegawai keluar masuk kantor saat jam kerja.
2. Masih kurangnya komunikasi antar pegawai yang kurang harmonis.
3. Masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja.
4. Masih ada pegawai yang tidak membuat surat ijin ketika tidak masuk kerja.
5. Masih kurangnya tingkat kepedulian pegawai terhadap SOP yang telah ditetapkan.
6. Masih kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
7. Masih belum optimalnya pelaksanaan pelatihan yang diikuti pegawai.
8. Masih ada ketidak pedulian antar pegawai dengan rekan kerjanya yang membuat pegawai kurang aktif dalam meningkatkan perkerjaannya.
9. Masih ada target kerja yang cukup tinggi yang dibebankan instansi kepada bawahan.

1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Dalam penulisan ini penulis mencoba untuk membatasi permasalahan agar tidak terjadi kesalah pahaman dan pelebaran dalam pembahasan nantinya. Maka penulis membatasinya hanya pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini di fokuskan pada pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah, maka sangat perlu merumuskan masalah pada penelitian ini, yang merupakan pokok permasalahan yang harus di jawab. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Apakah adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Apakah adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.
4. Apakah adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian yang dilakukan, tujuan penelitian merupakan hal-hal yang sangat penting bila diuraikan terlebih dahulu untuk memudahkan penelitian yang akan dilakukan. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain :

- a. Untuk Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.

Peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi dinas, mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Untuk Pegawai

Peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi pegawai bahan masukan dan informasi bagi pegawai agar selalu berupaya berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja, serta menambah wawasan dan pengetahuan pegawai tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja kerjanya.

c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal-hal yang diteliti, atau dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu pencapaian atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode kinerja tidak dapat terwujud jika tidak ada pengelolaan atau pengelolaan yang baik. dapat mendorong upaya kelembagaan untuk meningkatkan kinerja bahwa upaya manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi dan dapat meningkatkan organisasi dan mengoptimalkan potensi pegawai. (Sutrisno, 2019:33)

Menurut Darmadi (2018:78) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 dan etika.

Menurut Priansa (2017:33) kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari

organisasi.

Menurut Afandi (2018:54) 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) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2017:33) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berprestasi sesuai dengan tugas yang telah di berikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.1.2. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian Kinerja Menurut Bintoro (2017:21) penilaian kinerja yaitu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan

seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan dan lain-lain.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu :

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesialis pekerjaan, dan standari kinerja
3. Tujuan-tujuan penilaian kerja
4. Sikap para pegawai dan manajer terhadap evaluasi

2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:189) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun stres kerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, dan kepemimpinan. Memang kinerja disebabkan oleh banyak faktor, bagaimana juga setiap faktor harus menjadi bagian yang perlu diketahui. Dibawah ini merupakan contoh sederhana yang bisa diketahui yaitu :

1) Kompetensi

Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah? Jika “ya”, perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

2) Teknologi atau Mesin

Apakah kemampuan teknologi atau mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika “tidak”, perlu perbaikan atau pengganti dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi atau mesin yang ada.

3) Metode atau Sistem

Apakah metode atau sistem yang ada mendukung? Jika “tidak”, perlu dibangun metode atau system sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar kerja dan membangun energi yang baik.

2.1.1.4. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat kinerja menurut Mangkunegara (2019:94) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan dan saling pengertian antara Pegawai tentang persyaratan kerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja Pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada Pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2.1.1.5. Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja yang digunakan untuk penelitian ini berpedoman pada pendapat dari Mangkunegara (2019:77) yaitu :

1. Kuantitas kerja

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

2. Kualitas kerja

Suatu hasil yang dapat diukur secara efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran instansi dengan baik dan berdaya guna.

3. Kerja sama

Suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama.

4. Pengetahuan tentang pekerjaan

Individu Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan khusus dan dapat menggunakannya untuk kepentingan dan kemajuan instansi.

5. Kemandirian kerja

Mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitas yang didasari atas standar-standar organisasional. Disiplin kerja bekerja sebagai sarana manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para anggota perusahaan agar memenuhi tuntutan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. (Sedarmayanti (2020:23)

Menurut Hasibuan (2018:66) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2019:17) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

Menurut Sedamaryanti (2017:67) disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan etika, norma, dan kaidah yang berlaku.

Menurut Sinambela (2017:20) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2021:53) disiplin kerja adalah tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai sikap dan kemampuan seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah proses kesadaran atau pun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan norma-norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis perusahaan baik individu maupun kelompok secara sukarela serta bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:88) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat disiplin pegawai, karena bagaimana pun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin tinggi gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5. Stres kerja

Dengan adanya stres kerja maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

2.1.2.3. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:35) beberapa bentuk disiplin kerja antara lain :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017:15) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, antara lain :

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal yang dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar semua pegawai.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung stres manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Saat ini dalam konteks dunia kerja setiap mereka yang memulai kerja diharuskan selalu mengisi perjalanan rutinitasnya dengan penuh motivasi, karena

motivasi tersebut mendorong timbulnya semangat kerja yang maksimal. (Mangkunegara, 2019:45)

Menurut Hasibuan (2020:37) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Winardi (2018:70) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan nya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Menurut Mangkunegara (2017:55) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Priansa (2017:89) motivasi juga merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan stres yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Menurut Afandi (2021:23) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang

itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berprestasi dan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan giat untuk mencapai suatu tujuan dan mendapatkan kepuasan.

2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2021:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

2. Kebutuhan Masa Kerja

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.3.3. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:25) motivasi ini memiliki beberapa prinsip yaitu sebagai berikut :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada pegawai yaitu berupa kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

2. Prinsip Komunikasi

Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu pegawai akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Yang dimana dengan mengakui adanya pegawai yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai dapat termotivasi.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya (pegawai) untuk sewaktu-waktu dapat dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal

ini tentunya dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih percaya dengan kemampuannya.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap pegawai seperti meningkatkan mereka tentang kesehatan mereka harus lebih diprioritaskan atau sesekali mentraktir atau mengajak makan para pegawainya ataupun dapat memberikan bonus atau uang tambahan kepada pegawai, hal ini dapat membuat pegawai termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

2.1.3.4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:23) tujuan pemberian motivasi yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

2.1.3.5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik

Yaitu pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan

Seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, dan asuransi kecelakaan.

3. Kebutuhan Sosial

Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Yaitu bentuk untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

Dalam pemenuhan kebutuhan perwujudan diri dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.4. Stres Kerja

2.1.4.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja mempunyai pengaruh dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja artinya semakin banyak stres yang berkurang, semakin besar pula semakin meningkatkan kinerja pegawai. Stres kerja adalah diukur berdasarkan kondisi kerja, peran, faktor interpersonal, pengembangan karir dan struktur organisasi. Stres kerja adalah perasaan stres yang dihadapi pegawai di tempat kerja. Pekerjaan ini dapat dilihat melalui sindrom stres, termasuk perasaan tidak stabil, kesehatan yang buruk, seperti kesepian, sulit tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk

beristirahat, kecemasan, stres, kecemasan, tekanan darah tinggi dan masalah pencernaan. (Krisnawati dan Lestari, 2018:112)

Menurut Robbins dan Judge (2015:368-369) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Supriyadi (2021:59) stres kerja adalah serangkaian respon yang diberikan individu ketika mendapat tekanan yang bukan hanya berperan dalam merusak kinerja tetapi juga dapat membantu atau fungsional dalam kinerja.

Menurut Hasibuan (2021:62) stres kerja merupakan ketegangan yang memberi dampak ketidakseimbangan psikologis seorang pegawai yang berpengaruh terhadap emosi, cara berpikir, serta kondisi diri pribadi.

Menurut 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.

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 karyawan. Stres pada

pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.4.2. Sumber – Sumber Stres

Robbins dan Judge (2015:54) stres bisa bersumber dari lingkungan, organisasi, individu dan perbedaan individu yang mengakibatkan seseorang mengalami gejala stres yaitu :

1. Gejala Fisiologis

- a. Sakit kepala
- b. Tekanan darah tinggi
- c. Sakit Jantung

2. Gejala Psikologis

- a. Kecemasan
- b. Depresi
- c. Menurunnya tingkat kepuasan

3. Gejala Stres

- a. Produktivitas
- b. Kemahiran
- c. Perputaran Pegawai

2.1.4.3. Dampak Stres Kerja

Tidak selalu atau selamanya stres selalu berdampak negatif (*Distres*) bagi pekerjaan, ada juga stres yang berdampak positif (*Eutstres*). *Distres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Ketika seseorang mengalami distres, orang tersebut akan cenderung

bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal. Di sisi lain *eustres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif, sehat, dan menantang.

2.1.4.4. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari Selviani Aiska (2018:6) bahwa faktor penyebab stres adalah beban kerja dan rotasi shift kerja akan secara langsung meningkatkan terganggunya kebutuhan dan jadwal sehari-hari seseorang mereka lebih sering terpapar dengan kewajiban untuk mengontrol kebutuhan dan masa kerja dengan masa kerja yang sedikit lebih rentan mengalami stres dibandingkan masa kerja yang lebih lama yang sudah bisa beradaptasi. Menurut Handoko (2017:205-207) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab stres kerja *on-the-job* adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok

10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

11. Berbagai bentuk perubahan.

2.1.4.5. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2021:62) stres kerja memiliki 5 indikator, antara lain :

1. Beban Kerja

Pekerja merasakan tugasnya di luar kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasa berlebih daripada kemampuan.

2. Sikap Pemimpin

Pola stres seorang pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok. Diukur dari persepsi responden mengenai pemimpin yang dirasa kurang adil dalam memberikan tugas kepada pegawai.

3. Waktu Kerja

Waktu yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam periode tertentu. Diukur dari persepsi responden mengenai ketidaksesuaian waktu kerja.

4. Konflik

Percekcokan, perselisihan, atau pertentangan yang melibatkan dua orang atau lebih. Diukur dari persepsi responden mengenai konflik sesama rekan kerja maupun atasan dengan bawahan.

5. Komunikasi

Proses penyampaian pesan secara verbal maupun non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, penelitian menggunakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini :

Table 2.1. penelitian terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ratna Fitriani, et.al (2018)	<i>The Effects Of Work Discipline And Work Motivation To Employees Performance In Favehotel Malioboro Yogyakarta</i>	- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Mahaputra Adipradana, et.al (2021)	<i>The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Moderation Variable</i>	- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Siti Nurul Ainunnisha (2022)	<i>The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At Bank Bjb KCP Cileungsi</i>	- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Agussalim M Delvianti, et.al (2022)	<i>The Influence Of Work Motivation And Work Stress, On The Performance Of Employees At The Regional Financial Agency Offices Of Mentawai Island District</i>	- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Apriani Rian Safitri (2022)	<i>The Influence Of Work Stress And Competencies On Employee Performance Of PT. Murindo Prima Kartasama Pekanbaru</i>	- Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Suhada, et.al (2024)	<i>The Influence of Work Stress and Communication on Employee Performance Home Eating Morning Afternoon Sudirman Branch Palembang</i>	- Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

7	Sri Elny (2021)	<i>The Influence Of Innovative Work Stress And Work Motivation On Employee Performance At CV. Enzo Medan</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Muhammad Akbar, et.al (2022)	<i>The Influence of Work Stress and Organizational Commitment on Employee Performance at the Investment and Services Department Integrated One Stop West Sulawesi Province</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai - Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
9	Arum Dani, et.al (2023)	<i>Analysis of Employee Work Stress At PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Center</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Surjo Hadi, et.al (2020)	<i>The Influence Of Innovative Stress And Work Engagement On Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Stres Inovatif berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai - Keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Penulis, 2025.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideteskikan (Sugiyono, 2012:44). Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variabel indenpenden, dalam hal ini adalah disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) yang dilakukan oleh pegawai.

2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya. Yang berhubungan

dengan pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Terciptanya disiplin kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Supaya kinerja setiap karyawan nya meningkat, maka perusahaan membutuhkan disiplin kerja karyawan yang baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ratna Fitriani, et.al (2018), Mahaputra Adipradana, et.al (2021), Siti Nurul Ainunnisha (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

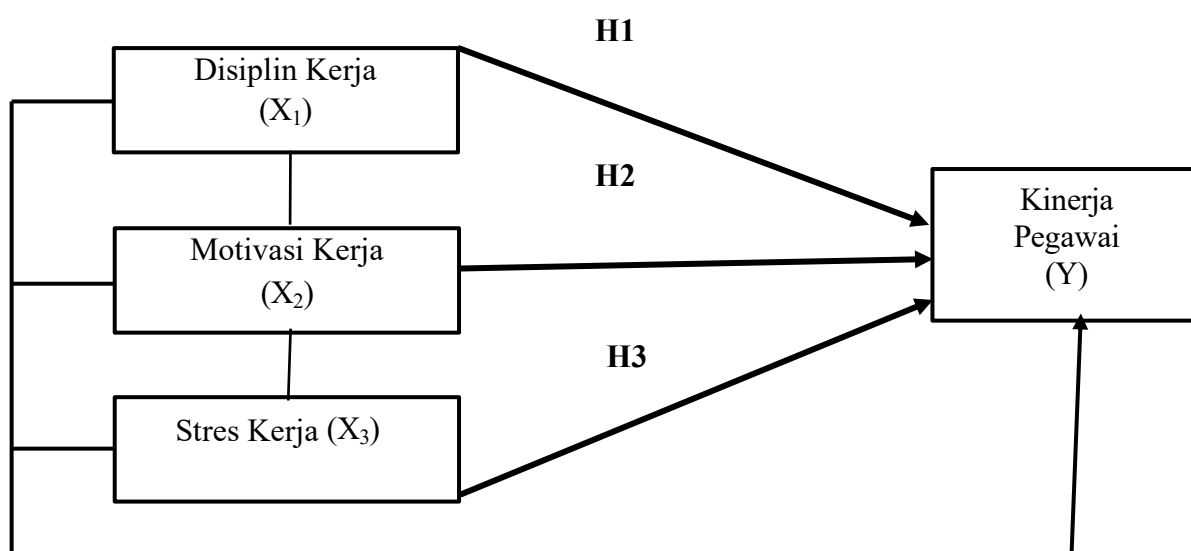
Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Apabila motivasi kerja nya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasi kerja yang rendah maka kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ratna Fitriani, et.al (2018), Mahaputra Adipradana, et.al (2021), Siti Nurul Ainunnisha (2022), Agussalim M Delvianti, et.al (2022), Suhada, et.al (2024), Sri Elny (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja yaitu kondisi ketegangan yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang. Stres kerja dapat berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Agussalim M Delvianti, et.al (2022), Apriani Rian Safitri (2022), Sri Elny (2021), Muhammad

Akbar, et.al (2022), Arum Dani, et.al (2023), Surjo Hadi, et.al (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, disini peneliti membuat model dalam penelitian ini, yang tergambar pada kerangka konseptual berikut ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Lawas Utara.