

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sesuatu yang diperoleh individu atau kelompok didalam organisasi dengan tugas yang dibebankan dalam usaha memperoleh tujuan organisasi dengan resmi, tidak bertentangan dengan peraturan dan tidak melanggar etika serta moral yang berlaku. Sedangkan kinerja pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai didalam sebuah organisasi sangat penting, kesanggupan pegawai akan terlihat ketika sudah menjalankan pekerjaannya atau tugas yang diberikan kepadanya. (Afandi, 2018). Sedangkan menurut Oemar dan Gangga (2017) kinerja pegawai merupakan pertimbangan terhadap sesuatu yang dikerjakan oleh individu didalam organisasi yang sesuai dengan peran dan kewajiban untuk memperoleh tujuan organisasi. Dinyatakan oleh Sinambela (2016) bahwa kinerja adalah keahlian pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan ketiga pakar tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah upaya untuk mewujudkan sasaran, visi, misi dan tujuan organisasi sesuai dengan peran dan tanggungjawabnya.

b. Teori Kinerja Pegawai

Menurut Wexley dan Yukl (1977) bahwa “kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*)”. Teori tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja yang maksimal bisa diraih apabila ada persamaan yang diharapkan oleh pegawai. Beberapa indikator yang berakibat adanya persamaan diatas yaitu keuntungan, bahwa seorang pegawai dalam melakukan kewajibannya mendapatkan manfaat. Seseorang pegawai juga harus mendapatkan dorongan dari pihak-pihak tertentu dalam memberikan motivasi, sehingga mereka bersaing dalam melaksanakan kewajibannya, dan tugas yang dijalankan harus sama dan rasional bahwa diantara pegawai dengan pegawai lainnya harus ada keadilan pembagian tugas dan insentif yang didapatkan.

c. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Rijanto dan Risnawati (2020), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Nilai-nilai

Bagaimana institusi disusun untuk melaksanakan kegiatan yang lebih mementingkan nilai guna dan tidak hanya pernyataan mengenai misi, tetapi tentang apa yang seharusnya diraih.

2) Manajemen Strategis

Rangkaian ketentuan serta perbuatan yang mengakibatkan perumusan dan penerapan dari strategi yang dibuat dalam mendapatkan tujuan organisasi.

3) Manajemen sumber daya manusia

Penerapan manajemen sumber daya manusia dilaksanakan secara : harmonis, tolak ukur dan kualifikasi untuk semua staf, dilakukan dengan tes psikologi untuk seleksi staf, mengembangkan pembelajaran didalam organisasi, menyusun kegiatan dengan maksud untuk memanfaatkan keahlian yang dimiliki, peninjauan sikap secara umum, evaluasi terhadap staf dalam periode tertentu, staf mendapatkan informasi tentang kerja dan kemajuan organisasi, promosi jabatan, dan kenyamanan kerja.

4) Peningkatan organisasi

Peningkatan organisasi yang memiliki kepentingan dalam merencanakan dan menerapkan desain yang disusun dalam meningkatkan potensi.

5) Kondisi organisasi

Kinerja didalam organisasi yang mempengaruhi cara dan perbuatan manajemen, struktur organisasi dan keadaan lingkungan eksternal ataupun internal.

6) Rancangan kerja

Penekanan dari kapasitas, cara dan jaringan kerja untuk hasil kerja yang memadai dengan adanya teknologi dan organisasi.

7) Fungsionalisasi

Metode untuk melakukan faktor konsektual secara langsung untuk mempengaruhi operasi rancangan dan operasi tatanan kinerja.

8) Budaya

Budaya bisa mempererat hubungan organisasi dengan tatanan kinerja.

9) Kolaborasi

Kolaborasi dapat digunakan untuk mengembangkan organisasi melalui memanfaatkan tim serba bisa, banyak kedisiplinan dan bentuk organisasi yang lainnya.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian antara lain :

1) Kesetiaan

Tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.

2) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

3) Tanggungjawab

Kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.

4) Ketaatan

Kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

5) Kejujuran

Ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.

6) Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.

7) Prakarsa

Kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

8) Kepemimpinan

Kemampuan untuk memengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

2. Latar Belakang Pendidikan

a. Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Dinyatakan oleh Dinantara dan Imron (2021) pendidikan merupakan kegiatan untuk mengembangkan pengetahuan secara luas individu untuk meningkatkan penguasaan teori dan keahlian dalam menentukan keputusan untuk mencapai tujuan, selain itu latihan membantu pegawai untuk mempelajari pengetahuan yang efisien dan mengaplikasikannya, untuk memaksimalkan keahlian, kecerdikan, dan perilaku yang diperlukan dalam organisasi untuk memperoleh tujuan yang diinginkan. Menurut Efendi,dkk (2020) latar belakang pendidikan adalah tahap pendidikan yang di laksanakan setiap individu untuk mendapatkan wawasan serta disiplin ilmu dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Pitriyani dan Halim (2020) latar belakang pendidikan adalah tingkat pendidikan yang ditentukan sesuai dengan perubahan individu, dengan tujuan yang nantinya diraih dan kesanggupan individu untuk meraih tujuannya.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa latar belakang pendidikan adalah kegiatan individu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk memperoleh tingkatan pendidikan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan tujuan yang akan dicapai.

b. Jenis-Jenis Pendidikan

Dinyatakan oleh Sastrohadiwiryo (2003) dalam Rijanto dan Risnawati (2020) jenis-jenis pendidikan diantaranya :

1) Pendidikan Umum

Kegiatan pembelajaran dilakukan di lingkungan maupun luar sekolah, dari pendidikan formal ataupun pendidikan nonformal dan bertujuan supaya peserta didik mendapatkan pengetahuan secara luas.

2) Pendidikan Kejuruan

Pendidikan yang disusun dalam mempersiapkan siswa untuk menjalankan kegiatan sesuai bidang kejuruan yang ditempuh. Seperti jenjang pendidikan SMK yang sudah membekali peserta didiknya dengan jenis kemampuan yang dipelajari saat sekolah, ataupun pendidikan kursus dan pelatihan kerja.

c. Indikator Latar Belakang Pendidikan

Menurut Moehariono (2014) dalam Johan dan Syofyan (2019)

menyebutkan bahwa indikator dari pendidikan adalah :

- 1) Kedudukan pegawai adalah menunjukkan jabatan yang bekerja.
- 2) Kualitas kerja adalah mutu yang dihasilkan oleh pekerja.
- 3) Peningkatan keahlian adalah menunjukkan kemajuan keahlian.
- 4) Manfaat bagi pegawai adalah keuntungan yang diperoleh pegawai.
- 5) Kecakapan adalah tindakan bijaksana dalam pekerjaan.
- 6) Keselarasan adalah dimana tingkat pendidikan sesuai dengan pekerjaan.

- 7) Semangat kerja adalah keinginan kerja yang tinggi yang ditunjukkan.
- 8) Disiplin kerja adalah ketepatan dan keakuratan dalam bekerja.
- 9) Kemampuan pegawai adalah daya upaya untuk melakukan pekerjaan.
- 10) Kemampuan sesuai pendidikan adalah upaya yang sesuai pendidikan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesanggupan pegawai mematuhi tatanan yang ada di institusi dan aturan-aturan didalam organisasi (Sinambela, 2016). Arisanti,dkk (2019) berpendapat bahwa disiplin kerja yaitu perilaku yang selaras pada aturan didalam institusi baik peraturan secara lisan ataupun peraturan tertulis dan apabila ada yang melanggarnya maka akan diberikan hukuman. Afandi (2018) berpendapat disiplin kerja adalah objek yang manajer gunakan dalam mengubah sikap dan tindakan untuk menumbuhkan pemahaman dan kesanggupan individu dalam mematuhi hukum dan aturan-aturan yang berlaku didalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan sikap pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan jika melanggarnya maka akan diberi sanksi atau hukuman yang telah disepakati.

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Afandi (2018) berpendapat bahwa ada 3 macam disiplin kerja, antara lain:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan disiplin yang digunakan untuk mencegah dari pelanggaran peraturan organisasi, bertujuan untuk memotivasi pegawai supaya disiplin untuk patuh dan tunduk pada semua standar dan kebijakan yang telah disepakati.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah disiplin yang digunakan dalam mengatur kesalahan atas peraturan yang telah ditentukan dan memperbaikinya di waktu yang akan datang dan menaati semua kebijakan sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan kebijakan yang lebih tinggi pada penyimpangan yang berkali-kali melakukan kesalahan.

c. Fungsi Disiplin Kerja

Afandi (2018) mengemukakan bahwa fungsi disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Mengatur kegiatan dalam satu organisasi.
- 2) Membentuk dan membiasakan keperibadian yang lebih baik lagi.
- 3) Memaksa individu agar menaati kebijakan yang ada didalam organisasi.

4) Memberi sanksi atau hukuman untuk individu yang melanggar peraturan di dalam organisasi.

d. Sasaran Disiplin Kerja

Sasaran disiplin kerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut :

1) Disiplin Diri

Disiplin diri adalah kedisiplinan yang dilakukan atas kesadaran seseorang. Hal tersebut termasuk dari pelaksanaan terhadap kewajiban masing-masing individu yang menganggap serta menyetujui peraturan yang ada. Dengan disiplin diri setiap individu dapat bertanggung jawab untuk mengendalikan diri untuk tujuan organisasi.

2) Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok merupakan pengabdian kelompok terhadap aturan, amanat dan ketetapan yang ada dan dapat mengontrol diri dari harapan untuk usaha memperoleh keinginan dan rencana tertentu dan menjaga konsistensi organisasi dan melaksanakan standar organisasional.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2006) dalam Satedjo dan Kempa (2017) indikator-indikator disiplin kerja antara lain :

1) Ketepatan waktu hadir dalam bekerja

Sesuatu yang mendasar dalam menilai ketaatan dan umumnya pekerja yang mempunyai ketaatan kerja yang kurang biasanya telat saat bekerja.

2) Ketaatan dalam standart kerja

Dapat dilihat seberapa tingginya tanggungjawab pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

3) Kepatuhan terhadap peraturan

Pegawai yang patuh pada waktu dalam bekerja tidak melanggar mekanisme serta menaati aturan kerja yang sudah disepakati organisasi.

4) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang mempunyai kecermatan tinggi akan selalu teliti dan mempertimbangkan serta memanfaatkan sesuatu dengan baik.

5) Bekerja etis

seseorang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku didalam organisasi.

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah perubahan yang dirasakan oleh tubuh seseorang terhadap tekanan yang diberikan padanya (Mondy, 2017). Sedangkan menurut Oemar dan Gangga (2017) bahwa stres

kerja ialah keadaan tegang yang mempengaruhi emosional, cara berpikir dan keadaan fisik individu. Menurut Afandi (2018) bahwa stres kerja merupakan kondisi pribadi, yang dipicu dengan ancaman jasmani ataupun keadaan lingkungan sosial yang dapat mengganggu dan sulit diatasi. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah keadaan seseorang yang berpengaruh terhadap emosi, cara berpikir serta kondisi fisik dalam menghadapi suatu permasalahan saat bekerja sehingga dapat mengganggu kinerjanya.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Berikut ini faktor-faktor penyebab stres kerja yang dinyatakan oleh Robbins (2008) dalam Oemar dan Gangga (2017) sebagai berikut:

1) Konflik Kerja

Perbedaan pendapat individu atau kelompok dalam organisasi yang muncul akibat penggunaan sarana secara bersamaan atau melakukan pekerjaan secara bersama-sama, karena memiliki kedudukan, maksud, tolak ukur serta pemikiran yang tidak sama. Perselisihan kerja dapat disebut keadaan antara kelompok yang merasakan adanya perbedaan pendapat antara maksud dan harapan untuk mengurus upaya dalam mencapai maksud organisasi.

2) Beban Kerja

Kondisi pegawai yang diterima pada suatu kegiatan kerja dan belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu. Dengan standar kerja yang tinggi pegawai merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut.

3) Waktu Kerja

Pegawai sering diminta agar dapat mengerjakan kewajiban pekerjaannya selaras dengan target yang sudah ditetapkan. Dengan adanya waktu kerja, pegawai bertarung dengan waktu dalam meraih target pekerjaannya.

4) Sikap Pimpinan

Seorang pimpinan dapat mempengaruhi pegawai dan memberikan perubahan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai. Dalam melakukan kegiatan yang mempunyai tingkat stres tinggi, para pegawai yang bekerja menjadi lebih baik jika pimpinannya mengambil wewenang dalam memberikan pengarahan.

c. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja yang dinyatakan oleh Afandi (2018) antara lain :

- 1) Tuntutan tugas yaitu faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai.
- 2) Tuntutan peran, berkaitan pada beban peran yang ditugaskan kepada pegawai.

- 3) Tuntutan antar pribadi, adalah tuntutan yang dibuat antar individu.
- 4) Struktur organisasi, bayangan organisasi yang digambarkan melalui bagan instansi yang masih samar serta ketidakpastian yang kurang tentang kedudukan, fungsi, kekuasaan dan kewajiban.
- 5) Kepemimpinan organisasi merupakan kekuatan pimpinan didalam instansi. Pimpinan berhak membentuk perubahan organisasi yang dapat memunculkan rasa cemas, bimbang dan was-was.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 :
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
1.	Lismaita,dkk. (2017) Jurnal Akuntansi Volume 6, No. 1, Februari 2017 ISSN : 2302-0164	Variabel Independen : X1: Latar Belakang Pendidikan X2: Independensi Pemeriksa X3: Kepatuhan pada Konde Etik Variabel Dependen: Y: Kinerja Pegawai	1. Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Independensi pemeriksa berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Kepatuhan pada kode etik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2.	Setyawati,dkk (2018) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol 3, No 3	Variabel Independen: X1: Stres Kerja X2: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	Oktober 2018 P-ISSN :2527-7502 E-ISSN: 2581-2165		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Saragih (2021) <i>Journal Of Management</i> Vol 2 Issue 1 June 2021 E-ISSN: 27469417	Variabel Independen: X1: Latar Belakang Pendidikan X2: Lama Kerja X3: Budaya Organisasi Variabel Dependen: Y: Kinerja Pegawai	1. latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Lama kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Firmansyah,dkk (2022) EJRM Vol. 11 No.03 Februari 2022 ISSN: 2302-6200	Variabel Independen: X1: Rekrutmen X2: Latar Belakang Pendidikan X3: Seleksi Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Latar belakang Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap. kinerja karyawan 3. Seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Hanif dan Rahmawati (2021) Maslahah, Vol. 12, No. 1, Februari 2021 P ISSN: 20865678 E ISSN: 28078403	Variabel Independen : X1 :Latar Belakang Pendidikan X2: Tingkat Religiusitas X3: Kesesuaian Jurusan Variabel Dependen : Y: Kinerja Karyawan	1. Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Tingkat Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Kesesuaian Jurusan (Dummy) berpengaruh positif

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
			signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Zaenab (2019) Jurnal Visi Manajemen Vol.4 No.2 Tahun 2019 P-ISSN : 23033339 E-ISSN : 25282212	Variabel Independen: X1: Latar Belakang Pendidikan X2: Pengalaman Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Efendi,dkk. (2020) E-Jurnal Riset Manajemen Vol. 9 No. 03 Februari 2020 ISSN : 2302-6200	Variabel Independen: X1:Gaya Kepemimpinan Transformasional X2: Latar Belakang Pendidikan X3: Pengalaman Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Pegawai	1. Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Latar belakang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8.	Sulkifli dan Dirwan (2019) Jurnal Ekonomi Bisnis Syariah Vol.2 No.2 Desember 2019 ISSN: 2599-1191	Variabel Independen: X1: Latar Belakang Pendidikan X2: Kemampuan Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Pegawai	1. Latar belakang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9.	Ekhsan (2019) Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 13 No. 1 Tahun 2019 P-ISSN: 1978-2586 E-ISSN: 2597-4823	Variabel Independen: X1: Motivasi X2: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10.	Cesilia,dkk (2017)	Variabel Independen:	1. Disiplin Kerja

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 426 - 434 ISSN 2303-1174	X1: Disiplin Kerja X2: Perencanaa Karir X3: Kompetensi Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Perencanaan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 3. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
11.	Fitrianol,dkk (2020) Jurnal Warta Edisi 63, Vol. 14, No. 1: 1-208 Januari 2020 ISSN : 1829-7463	Variabel Independen: X1: Stres Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Komunikasi Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karywan	1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Komunikasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Armansyah, dkk (2018) JIMUT Vol. 4, No. 3, September 2018, 235-244 E ISSN : 2443- 3578 P-ISSN : 2443- 1850	Variabel Independen: X1: Kompensasi X2: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Pegawai	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
13.	Arisanti,dkk (2019) JIMEK – Vol. 2 No. 1 Juli 2019 E-ISSN: 2621-2374	Variabel Independen: X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Satedjo dan Kempa	Variabel Independen:	1. Kompensasi

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	(2017) AGORA Vol. 5, No. 3, (2017) P-ISSN: 1411-9722 E-ISSN:2622-500X	X1: Kompensasi X2: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Dharmayasa dan Adnyani (2020) E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 8, 2020 ISSN : 2302-8912	Variabel Independen: X1: Stres Kerja X2: Kepuasan Kerja X3: Kompensasi Finansial Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Lukito dan Alriani (2018) Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol 25, No. 45 Oktober 2018 ISSN: 0853-8778	Variabel Independen: X1: Beban Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Stres Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
17.	Panggabean,dkk (2019) Jurnal Manajemen Maker Vol. 5, No. 1, JUNI 2019 ISSN : 2502-4434	Variabel Independen: X1: Konflik Kerja X2: Stres Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Pegawai	1. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Stres kerja berpengaruh negatif

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
			dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
18.	Septiana,dkk (2018) Jurnal Sosial Humaniora Volume 9 Nomor 1, April 2018 p-ISSN: 2087-4928 e-ISSN: 2550-0236	Variabel Independen: X1: Stres Kerja X2: Kepemimpinan Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Suryawan,dkk (2020) Values Vol. 1 No. 3 Agustus 2020 ISSN: 2721-6810	Variabel Independen: X1: Lingkungan Kerja X2: Stres Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
20.	Sulastrri dan Onsardi (2020) Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 2, Nomor 1, Juni 2020 p-ISSN : 2656-8918 e-ISSN:2684-8317	Variabel Independen: X1: Stres Kerja X2: Beban Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Strees Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
21.	Ahmad,dkk. (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820 ISSN : 2303-1174	Variabel Independen: X1: Stres Kerja X2: Beban Kerja X3: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
			signifikan terhadap kinerja karyawan
22.	Sulila dan Naue (2020) <i>Public Policy and Administration Research</i> Vol.10, No.1, 2020 P-ISSN: 2224-5731 E-ISSN: 2225-0972	Variabel Independen : <i>X1 : Work Cultural</i> <i>X2: Working Discipline</i> Variabel Dependen : <i>Y: Performance of Civil Apparatus</i> (Variabel Independen: <i>X1 : Budaya Kerja</i> <i>X2 : Disiplin Kerja</i> Variabel Dependen: <i>Y: Kinerja Pegawai)</i>	<i>1. Work culture has a positive and significant effect on performance of State Civil Apparatus.</i> (1. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.) <i>2. Work discipline has a positive and significant effect on performance of State Civil Apparatus.</i> (2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.)
23.	Vera, dkk (2020) Jurnal Mantik Vol. 4 , No. 2, Agustus 2020, pp. 1361-1368 E-ISSN 2685-4236	Variabel Independen : <i>X1 : Work Discipline</i> <i>X2 :Motivation</i> <i>X3 : Compensation</i> Variabel Dependen : <i>Y : Employee Performance</i> (Variabel Independen: <i>X1: Disiplin Kerja</i> <i>X2: Motivasi</i> <i>X3: Kompensasi</i> Variabel Dependen: <i>Y: Kinerja Karyawan)</i>	<i>1. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.</i> (1. Disiplin kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.) <i>2. Motivation has a</i>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
			<p><i>positive and significant effect on employee performance.</i></p> <p>(2.Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.)</p> <p><i>3. Compensation has a positive and significant effect on employee performance.</i></p> <p>(3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.)</p>

Sumber: Berbagai Artikel Jurnal, 2022

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai

Dinyatakan oleh Dinantara dan Imron (2021) pendidikan merupakan kegiatan untuk mengembangkan pengetahuan secara luas individu untuk meningkatkan penguasaan teori dan keahlian dalam menentukan keputusan untuk mencapai tujuan, selain itu latihan membantu pegawai untuk mendalami pengetahuan serta cara menerapkannya, untuk memaksimalkan keahlian, kecekatan, dan perbuatan yang dibutuhkan oleh organisasi dalam menggapai tujuan yang diinginkan. Menurut Efendi,dkk (2020) latar belakang pendidikan adalah jenjang pembelajaran yang di laksanakan setiap individu untuk mendapatkan wawasan serta disiplin ilmu dalam jangka waktu tertentu.

Semakin tinggi tingkat pendidikan yang ada di Disdukcapil Kabupaten Cilacap maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Hal tersebut dikemukakan dari hasil penelitian yang diteliti oleh Saragih (2021), Hanif dan Rahmawati (2021), Lismaita,dkk. (2017), Firmansyah,dkk (2022) dan Zaenab (2019) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesanggupan individu menaati semua tatanan organisasi dan aturan-aturan yang ada didalam organisasi (Sinambela, 2016). dinyatakan oleh Afandi (2018) bahwa disiplin kerja adalah objek yang manajer gunakan dalam mengubah sikap dan tindakan untuk menumbuhkan pemahaman dan kesanggupan individu dalam mematuhi hukum dan aturan-aturan yang berlaku didalam organisasi. Semakin tinggi disiplin kerja yang ada di Disdukcapil Kabupaten Cilacap maka semakin meningkat performa pegawai.

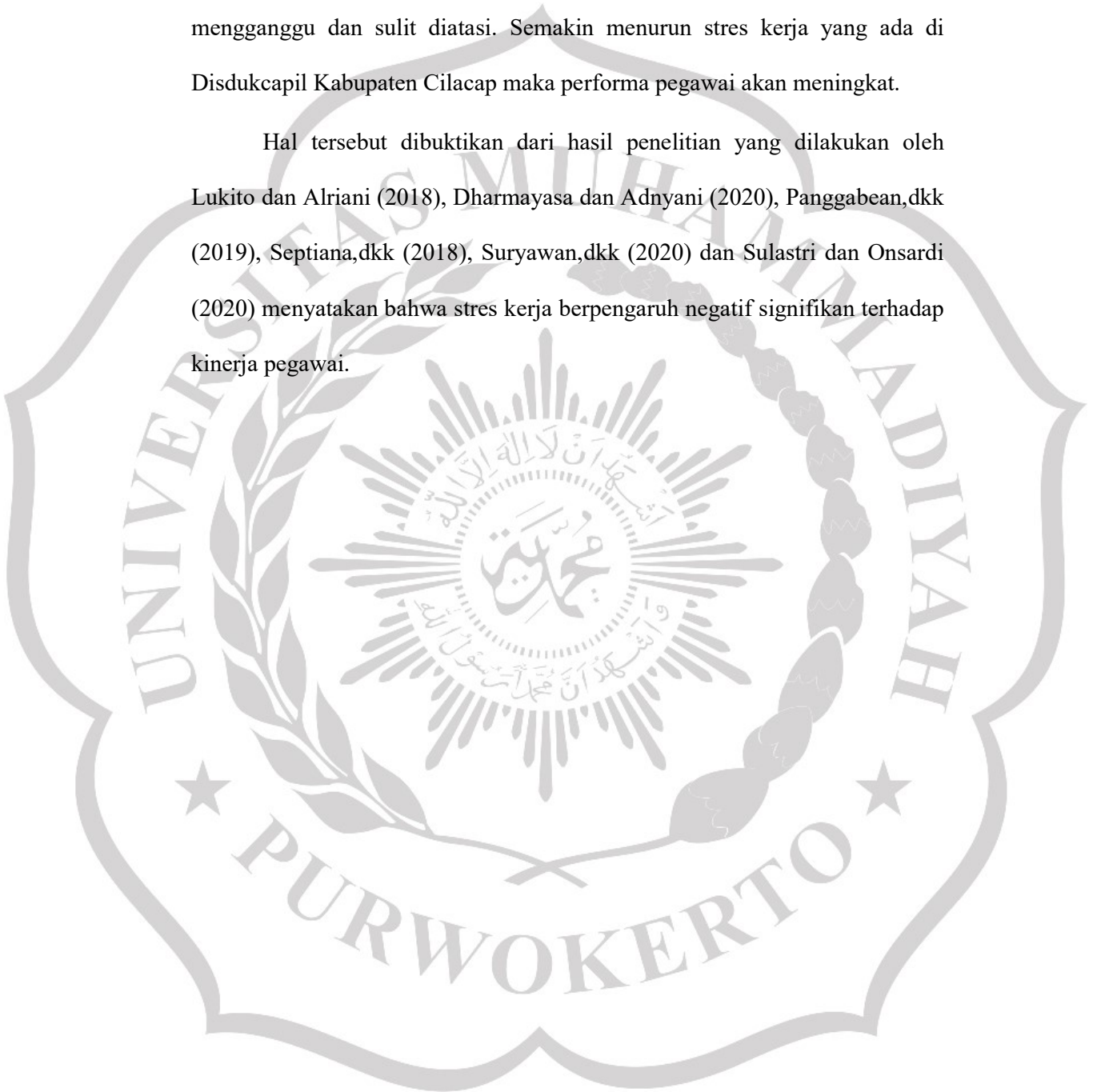
Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Limbong,dkk. (2019), Ekhsan (2019), Fitrianol,dkk. (2020), Sulila dan Naue (2020), Vera,dkk (2020), Cesilia,dkk (2017) dan Armansyah,dkk (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

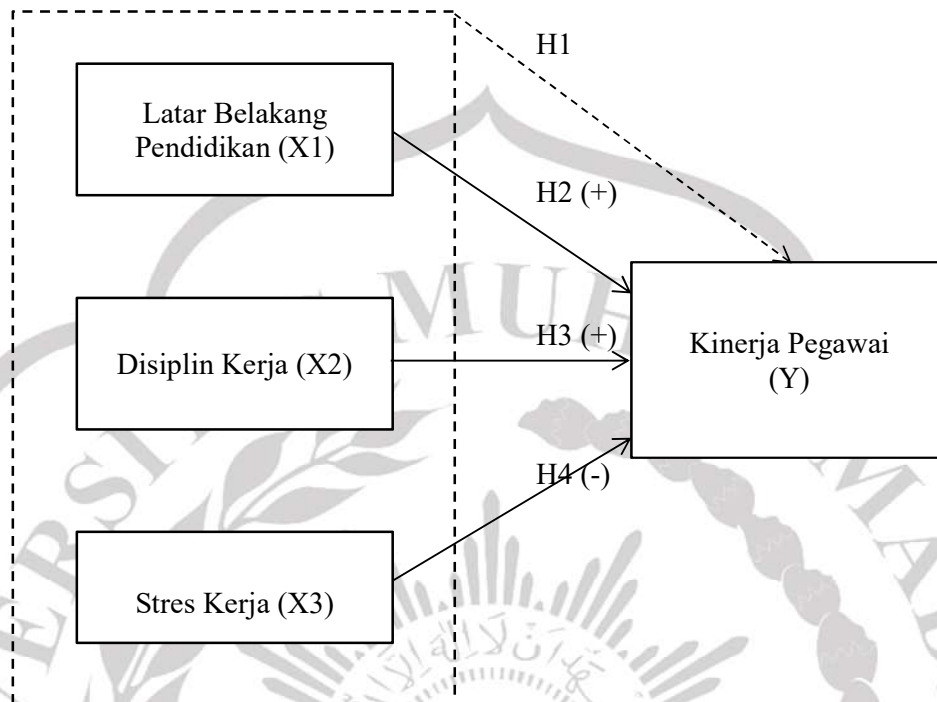
Stres merupakan perubahan yang dialami oleh tubuh individu terhadap tekanan yang diberikan padanya (Mondy, 2017). Menurut Afandi

(2018) bahwa stres kerja merupakan kondisi pribadi, yang dipicu dengan ancaman jasmani ataupun keadaan lingkungan sosial yang dapat mengganggu dan sulit diatasi. Semakin menurun stres kerja yang ada di Disdukcapil Kabupaten Cilacap maka performa pegawai akan meningkat.

Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2018), Dharmayasa dan Adnyani (2020), Panggabean,dkk (2019), Septiana,dkk (2018), Suryawan,dkk (2020) dan Sulastrri dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.



Adapun kerangka pemikiran dari hipotesis sebagai berikut :

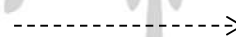


Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan Garis :



Hubungan secara parsial



Hubungan secara simultan

H1 = Latar belakang pendidikan, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 = Latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 = Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 = Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.