

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BAWASLU PROVINSI GORONTALO**

**Oleh
RATMIN IBRAHIM
E2121038**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

2025

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BAWASLU PROVINSI GORONTALO**

Oleh

RATMIN IBRAHIM

E2121038

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar

Sarjana dan telah disetujui oleh tim pembimbing pada tanggal

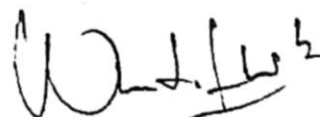
.....
Gorontalo,

Pembimbing I



Dr. Muh. Sabir M., SE., M.Si
NIDN: 0913088503

Pembimbing II



Wiwin L. Husin, SE., MM
NIDN: 0923088302

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BAWASLU PROVINSI GORONTALO**

OLEH

**RATMIN IBRAHIM
E21.21.038**

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

**Universitas Ichsan Gorontalo)
Gorontalo,.....2025**

1. Dr. Rahmisyari, ST., MM
(Ketua Penguji)
2. Zulkarnain I. Idris, SE.,MM
(Anggota Penguji)
3. Sri Meike Jusup, SE.,MM
(Anggota Penguji)
4. Dr. Muh. Sabir M, SE., M. Si
(Pembimbing Utama)
5. Wiwin L. Husin, SE.,MM
(Pembimbing Pendamping)



Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Musafir, SE., M. Si
NIDN: 09028116901



Ketua Program Studi Manajemen
Syamsul, SE., M. Si
NIDN: 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo,

Yang Membuat Pernyataan



Ratmin Ibrahim

Nim: E2121038

ABSTRAK

RATMIN IBRAHIM. E2121038. PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAWASLU PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh fenomena tingginya beban kerja dan tekanan tugas yang dialami oleh pegawai, terutama selama masa kampanye, yang menyebabkan menumpuknya pekerjaan dan keterlambatan penyelesaian laporan. Selain itu, ketidakjelasan prosedur kerja turut memicu stres kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Bawaslu Provinsi Gorontalo. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun secara simultan, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja secara individu tidak berdampak nyata terhadap kinerja, jika dikombinasikan dengan faktor stres kerja, keduanya memberikan kontribusi signifikan terhadap performa kerja pegawai. Dengan demikian, manajemen Bawaslu Provinsi Gorontalo perlu fokus pada strategi pengelolaan stres kerja serta penataan beban kerja yang proporsional agar kinerja pegawai dapat dioptimalkan secara berkelanjutan.

Kata kunci: beban kerja, stres kerja, kinerja pegawai, Bawaslu, regresi linier berganda

ABSTRACT

RATMIN IBRAHIM. E2121038. THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ELECTION SUPERVISORY BODY OF THE GORONTALO PROVINCE

The background of this study is based on the phenomenon of high workload and task pressure experienced by employees, especially during the campaign period, which causes work to pile up and delays in completing reports. In addition, unclear work procedures also trigger work stress which affects employee performance. This study aims to find the effect of workload and work stress on employee performance at the Gorontalo Provincial Election Supervisory Body, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative approach utilizing a survey method. Data collection is carried out by distributing questionnaires to employees of the Gorontalo Provincial Election Supervisory Body. Data analysis applies multiple linear regression through the SPSS application. The findings of this study indicate that partially, workload does not have a significant effect on employee performance, while work stress possesses a significant effect on employee performance. However, simultaneously, workload and work stress significantly affect employee performance. It indicates that although individual workload does not have a significant effect on performance when combined with work stress factors, both contribute significantly to employee work performance. Thus, the management of the Gorontalo Province Election Supervisory Body needs to focus on work stress management strategies and proportional workload arrangements so that employee performance can be optimized sustainably.



Keywords: workload, work stress, employee performance, Election Supervisory Body, multiple linear regression

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, penulis menyampaikan terima kasih atas anugerah dan rahmat-Nya yang melimpahkan keberkahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo."

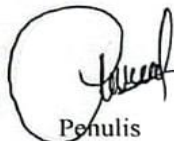
Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo.
- Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
- Dr. Musafir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
- Syamsul, SE., M. Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
- Dr. Muh. Sabir M., SE., MSi selaku pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini.
- Wiwin L. Husin, SE,.MM selaku pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini.

- Seluruh Staf Pegawai Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo, yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan.
- bapak dan ibu dosen fakultas ekonomi, yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
- Ucapan terima kasih kepada orang tua dan keluarga yang telah membantu, mendukung serta mendoakan saya sampai saat ini.
- Kepada teman-teman seperjuangan, bersama kalian saya belajar bahwa perjuangan ini bukan hanya tentang lulus, tetapi tentang bertumbuh, saling menguatkan, dan terus berjalan meskipun pelan.
- Ucapan terima kasih untuk diriku sendiri, terima kasih telah bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tidak menyerah meski sering merasa tidak sanggup. Dalam sunyi malam dan dalam riuh tuntutan, saya belajar bahwa tidak apa-apa merasa lelah, asal tidak berhenti. Skripsi ini menjadi bukti bahwa saya bisa melewati apa yang dulu terasa mustahil.

Penulis terbuka untuk saran dan kritik dari dewan pembimbing, penguji, dan semua pihak terlibat. Semoga skripsi ini bermanfaat, dan penulis berharap segala bimbingan dan dukungan mendapatkan imbalan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Aamin.

Gorontalo, 23 Mei 2025


Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN.....	错误!未定义书签。
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Praktis	9
1.4.2 Manfaat Teoritis	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Beban Kerja.....	10

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja.....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	11
2.1.1.3 Dampak Beban Kerja	14
2.1.1.4 Pengukuran Beban Kerja.....	错误!未定义书签。
2.1.1.5 Indikator Beban Kerja	17
2.1.2 Stres Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	18
2.1.2.2 Jenis-Jenis Stres Kerja.....	19
2.1.2.3 Faktor Penyebab Stres Kerja.....	21
2.1.2.4 Cara Mengatasi Stres Kerja.....	23
2.1.2.5 Indikator Stres Kerja	25
2.1.3 Kinerja Pegawai	27
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	27
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	29
2.1.3.3 Standar Kinerja Pegawai	30
2.1.3.4 Penilaian Kinerja Pegawai	31
2.1.3.5 Indikator Kinerja Pegawai.....	33
2.1.4 Penelitian Terdahulu	35
2.2 Kerangka Pemikiran.....	37
2.3 Hipotesis.....	40
BAB III OBJEK PENELITIAN DAN METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Objek Penelitian	41
3.2 Metode Penelitian.....	41
3.2.1 Metode Penelitian yang digunakan	41
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	42

3.2.3 Populasi dan Sampel	44
1. Populasi	44
2. Sampel.....	45
3.2.4 Jenis Dan Sumber Data	46
1. Jenis Data	46
2. Sumber Data	46
3.2.5 Teknik Pengumpulan data.....	47
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	47
3.2.6.1 Uji Validalitas	48
3.2.6.2 Uji Reliabilitas	49
3.2.7 Uji Asumsi Klasik	50
3.2.7.1 Uji Multikolonieritas	50
3.2.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	51
3.2.7.3 Uji Normalitas	51
3.2.7.4 Uji Autokorelasi	522
3.2.8 Analisis Regresi Berganda	52
3.2.9 Pengujian Hipotesis.....	53
3.2.9.1 Uji t (Parsial)	53
3.2.9.2 Uji F (Simultan)	54
3.2.9.3 Uji Koefisiensi Determinasi (R Square)	55
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	56
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo	56
4.1.2 Visi dan Misi	57

4.2 Hasil Penelitian	59
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	59
4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian	61
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	66
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1).....	67
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X2)	68
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	68
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	69
4.2.5 Analisis Regresi Berganda	73
4.2.6 Pengujian Hipotesis.....	75
4.3 Pembahasan.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 3.1 Regresi Linear Berganda	53
Gambar 4.1 Uji Heterokedasitas	71
Gambar 4.2 Gambar Regresi Linear Berganda	74

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	42
Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner.....	44
Tabel 3.1 Populasi Peneletian	45
Tabel 3.3 Koefisien Korelasi.....	49
Tabel 3 Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	52
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Usia Responden.....	60
Tabel 4.3 Pekerjaan Responden	61
Tabel 4.4 Karakteristik Variabel Penelitian	61
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap X1	62
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap X2	64
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Y	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X1)	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja (X2)	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	69
Tabel 4.11 Uji Multilolnearitas	70
Tabel 4.12 Uji Normalitas.....	72
Tabel 4.13 Uji Autokorelasi	73
Tabel 4.14 Uji t	75
Tabel 4.15 Uji F	76
Tabel 4.16 Uji Koefisiensi (R Square).....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	96
Lampiran 2. Data Ordinal Variabel.....	110
Lampiran 3. Deskriptif dan Perhitungan Skor	113
Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas.....	124
Lampiran 5. Uji Hipotesis dan Hasil.....	125
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik	127
Lampiran 7 Tabel t dan Tabel F	129

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan fungsi lembaga, sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dan aset utama dalam operasional sehari-hari. Oleh karena itu, lembaga harus memberdayakan sumber daya manusia yang ada dapat mencapai target yang diharapkan, sering kali dengan menerapkan berbagai strategi untuk memotivasi dan mengoptimalkan potensi pegawai. Meskipun penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional, sering kali muncul tantangan baik dari faktor internal organisasi maupun dari diri pegawai itu sendiri.

Penilaian kinerja merupakan langkah penting dalam memantau dan menilai kinerja pegawai sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Proses ini dilaksanakan secara efektif untuk mengarahkan perilaku pegawai agar dapat memberikan layanan yang berkualitas tinggi dan turut meningkatkan prestasi kerja. Selain itu, penilaian kinerja juga berfungsi untuk menyesuaikan kompensasi, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, serta mendeteksi penyimpangan atau kesalahan dalam pekerjaan, sehingga lembaga dapat mencapai hasil yang optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi atau

instansi untuk mencapai tujuan organisasi (Supriyanto & Nadiyah, 2022). lebih lanjut kinerja pegawai merujuk pada kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan standar yang berlaku di organisasi tersebut (Y. M. D. Santoso & Rijanti, 2022).

kinerja pegawai adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Azhar et al., 2023). Lebih lanjut Kinerja merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. kinerja pegawai ini merujuk pada ukuran sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, budaya kerja, motivasi, dan lain-lain (Putri et al., 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja (Phalis, 2020; S. B. Santoso et al., 2023). Beban kerja merujuk pada semua bentuk pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan (Sasanti & Irbayuni, 2022). Sedangkan menurut (Simanjuntak et al., 2021), beban kerja ini merujuk pada tuntutan atau kewajiban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, yang dapat mencakup jumlah tugas, tanggung jawab, atau kompleksitas pekerjaan yang harus mereka selesaikan dalam periode waktu tertentu. Selanjutnya, penting untuk dicatat bahwa beban kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja individu, tetapi juga merupakan elemen krusial yang harus diperhatikan dalam

pengelolaan organisasi, sehingga dapat memastikan bahwa tujuan manajemen tercapai.

Beban kerja didefinisikan sebagai salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen (Oktaviani et al., 2023). Lebih lanjut beban kerja didefinisikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Y. M. D. Santoso & Rijanti, 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stress kerja (Jalil. M. et al., 2024; Supriyanto & Nadiyah, 2022). stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu kesejahteraan mereka (Rizki & Adhithara, 2021). Sedangkan menurut (Lestari et al., 2020) stres kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul sebagai respons terhadap pekerjaan. Di samping itu, stres kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pegawai, tetapi juga mencerminkan interaksi kompleks antara berbagai faktor di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisiologis dan perilaku mereka.

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku (Agustin & Susilawati, 2023). Lebih lanjut stres kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia secara

efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul sebagai respons terhadap pekerjaan (Lestari et al., 2020).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. Karena Lokasi penelitian yang tepat, memiliki populasi pegawai yang cukup untuk penelitian dan dapat memberikan akses data yang relevan. Kantor Bawaslu memainkan peran penting dalam menjaga demokrasi melalui pengawasan penyelenggaraan pemilu. Kinerja optimal para pegawainya sangatlah esensial untuk mencapai tujuan. Penelitian di lokasi ini dapat memberikan gambaran yang lebih realistis tentang beban kerja dan stres kerja yang dihadapi pegawai Bawaslu di Provinsi Gorontalo.

Selain itu, penelitian di kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor seperti beban kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja pegawai di instansi ini. Penelitian di kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo juga akan memberikan perspektif spesifik terkait isu beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks daerah Gorontalo yang unik. Lebih penting lagi, Penelitian terkait pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bawaslu di Indonesia masih minim, khususnya di Provinsi Gorontalo dan belum banyak dikaji, sehingga diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan kontribusi akademis yang signifikan.

Lingkungan kerja yang kompetitif saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat bertahan dan berkembang. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja

dan stress kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo dijelaskan dibawah ini:

Menurut mas adakah tugas yang tidak biasa diselesaikan?

“...aaaa kalau itu saya gaa bisa menjawab klu misalnya ada atau nggak, cuman memang eee bukan gaa bisa di selesaikan yaaa cuman eee mungkin jatuhnya ada kesibukan yang lain eee misalkan pembuatan laporan perjalanan dinas nahh itu kan kemarin waktu eee tahapan kampanye itu kan menumpuk yaa eee setiap hari turun dan kemudian harus ada laporan juga yang harus dibuat entah itu laporan perjalanan dinas ataupun laporan hasil pengawasan nahh itu kemudian mungkin eeee bukan gaa bisa terselesaikan tapi eee mungkin lebih lambat karna waktu yang dibutuhkan...” (Mr. IR, 02/04/2024, 14:00 wita).

Menurut mas yang menyebabkan tingginya beban kerja karena apa?

“...kalau di bawaslu karena setiap penanganan misalnya di hukum maksud tentang sengketa pelanggaran kenapa bebannya berat karena semua pekerjaan di batasi waktu jadi undang-undang jadi penanganan peradilan mereka kan tidak dibatasi waktu yaa misalnya sampe penyelesaiannya berbulan-bulan tapi kalau di bawaslu mau gaa mau empat belas hrus selesai...” (Mr. R, 15/05/2024, 15:01 wita).

Apakah mas stres dalam bekerja?

“...Pasti dong karena iyaa pasti pernah dong misalkan gaa stress gaa mungkin lah yaa karena misalkan dengan deadline yang misalkan yang banyak tenaga kerja kita yang untuk sdm di bawaslu kan kurang jadi beban kerja kan tertimpa banyak misalkan satu orang bisa menangani dua sampai tiga perkara misalnya jadi otomatis pasti kita merasa stres gitu...” (Mr. R, 15/05/2024, 15:01 wita)...

Selama mas bekerja disini apakah pernah mengalami stress?

“...Mmm stress yaa kalau pribadi stress stres untuk pekerjaan itu kalau ndaa punya sop yaa karna gaa ada sopnya tuh aku gampang stres itu pekerjaan nda jelas maksudnya ndaa ad sopnya atau misalkan rutinitas kita gini nih satu hari kita upload berita batasan-batasannya yang bisa di

publis kita ini kan termasuk ini instansi terbaru juga kan jadi stres Cuma itu sih kalau yang sampai stress yang parah ndaa sih cuman bikin kayak gimnaa yaaa stresnya standar lah...” (Mr.S, 14/06/2024, 15:01).

Data wawancara diatas, menjelaskan bahwa Fenomena yang terjadi di Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh para pegawai, sehingga menyebabkan lambatnya penyelesaian pekerjaan dan juga dalam menyelesaikan pekerjaan adanya batasan waktu yang dapat menciptakan beban kerja yang berat bagi pihak-pihak yang terlibat di Bawaslu. Dimana selama periode kampanye, pegawai sangat sibuk dan harus menyelesaikan banyak laporan, seperti laporan perjalanan dinas dan hasil pengawasan. Karena beban kerja yang tinggi, penyelesaian laporan-laporan tersebut menjadi lebih lambat sehingganya terjadi tumpang tindih pekerjaan yang menyebabkan lambat penyelesaian pekerjaan sebelumnya. pegawai mengakui bahwa bukan tidak mungkin untuk menyelesaikannya, tetapi waktu yang dibutuhkan menjadi lebih lama karena harus melakukan pengawasan di lapangan dan juga mengurus pekerjaan administrasi yang memakan waktu.

Banyak pula pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan dalam waktu yang terbatas dapat membuat seseorang merasa tertekan. Tuntutan untuk menjadi lebih produktif dan efisien seringkali dihadapkan pada realitas bahwa individu harus mengerjakan berbagai tugas dan tanggung jawab secara paralel, sehingga banyak mengalami stres kerja, dari penjelasan pegawai tentang stres kerja mengatakan dengan banyaknya deadline yang harus dipenuhi dan volume pekerjaan yang tinggi, beban kerja menjadi tertumpuk pada sejumlah kecil pegawai. Kondisi ini membuat mereka merasa terbebani dan rentan mengalami

stres. Adapun Stres yang dialami oleh pegawai Bawaslu seringkali berasal dari pekerjaan mereka, terutama ketika tidak ada kejelasan prosedur operasional standar (SOP) yang harus mereka ikuti. Tanpa adanya panduan yang jelas, mereka merasa kebingungan dalam menyelesaikan tugas-tugas, sehingga mudah mengalami stres. Meskipun stres yang dialami tidak sampai pada level yang parah, namun tetap memberikan dampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan pegawai.

Beban kerja dan stres kerja merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh para pegawai dalam rutinitas pekerjaan mereka. Tuntutan untuk bekerja dengan cekatan dan efisien dalam menyelesaikan sejumlah tugas yang padat seringkali memicu munculnya konflik dan stres dalam lingkungan kerja. Semakin banyaknya tanggung jawab dan target yang harus dicapai, pegawai dapat merasa kewalahan dan kesulitan dalam menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu. Kondisi ini dapat menyebabkan stres kerja yang berpengaruh pada kinerja, produktivitas, serta kesehatan mental dan fisik para pegawai.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut dengan judul penelitian **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAWASLU PROVINSI GORONTALO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Memberikan masukan bagi pihak Bawaslu Provinsi Gorontalo untuk mengelola beban kerja dan stres kerja pegawai secara lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Bawaslu Provinsi Gorontalo dalam merancang dan menerapkan kebijakan serta program terkait manajemen beban kerja dan manajemen stres kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Memberikan rekomendasi praktis bagi instansi pemerintah lainnya mengenai strategi pengelolaan beban kerja dan stres kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Menjadi landasan bagi pihak Bawaslu Provinsi Gorontalo untuk mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih komprehensif dan inovatif.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Memperkaya kajian teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah yaitu Bawaslu Provinsi Gorontalo. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan model tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Memperluas wawasan dan pemahaman mengenai peran penting manajemen beban kerja dan manajemen stres kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Sasanti & Irbayuni, 2022), Beban kerja merujuk pada semua bentuk pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan. Beban kerja mencakup tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan serta tanggung jawab yang harus mereka emban. Sedangkan menurut (Simanjuntak et al., 2021), Beban kerja ini merujuk pada tuntutan atau kewajiban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, yang dapat mencakup jumlah tugas, tanggung jawab, atau kompleksitas pekerjaan yang harus mereka selesaikan dalam periode waktu tertentu.

Lebih lanjut (Oktaviani et al., 2023), beban kerja didefinisikan sebagai salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen. Beban kerja mengacu pada pekerjaan internal maupun eksternal yang harus diselesaikan oleh setiap pegawai dalam organisasi. Sedangkan menurut (Y. M. D. Santoso & Rijanti, 2022), beban kerja didefinisikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun menurut (Saulina Batubara & Abadi, 2022), beban kerja mengacu pada serangkaian kegiatan yang membutuhkan proses mental atau keterampilan yang harus diselesaikan baik secara fisik maupun mental selama periode waktu tertentu. Kemudian menurut (Yuliani & Firdaus, 2021), beban kerja diartikan sebagai "sejumlah atau sekumpulan kegiatan yang telah harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam waktu yang ditentukan". Menyatakan bahwa terlalu banyaknya tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dapat menyebabkan hasil yang hendak dicapai menjadi kurang maksimal, karena pegawai memiliki keterbatasan waktu untuk menyelesaikannya, sehingga berpengaruh pada kinerja.

Berdasarkan definisi diatas, maka beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejumlah pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat berdampak baik secara positif maupun negatif pada kinerja karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan ketidaknyamanan, stres, dan penurunan produktivitas.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Jihan & Mulyadin, 2021), beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai adalah:

1. Pertumbuhan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat, yang membawa perubahan dalam kehidupan manusia dan mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

2. Adanya perkembangan tersebut dapat mengakibatkan pegawai harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang.
3. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM).
4. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap organisasi sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut (Nafisah & Syarifuddin, 2023), faktor yang mempengaruhi beban kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Disiplin Kerja: Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat membantu mengurangi beban kerja karena karyawan akan cenderung lebih efisien dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.
2. Inovasi: Inovasi juga dapat mempengaruhi beban kerja. Jika suatu perusahaan atau organisasi menerapkan inovasi dalam proses kerja, hal ini dapat membantu mengurangi beban kerja dengan cara meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas.
3. Jumlah Pekerjaan: Jumlah pekerjaan yang diharapkan dilakukan oleh karyawan juga merupakan faktor yang mempengaruhi beban kerja. Semakin banyak tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan, semakin tinggi beban kerjanya.

4. **Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan:** Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan juga dapat mempengaruhi beban kerja. Jika tugas yang diberikan sangat kompleks atau membutuhkan waktu dan usaha yang banyak, maka beban kerja akan meningkat.
5. **Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti adanya konflik antar rekan kerja, tekanan yang tinggi, atau kurangnya dukungan dari atasan, dapat meningkatkan beban kerja karena mempengaruhi tingkat stres dan ketegangan yang dialami oleh karyawan.

Adapun menurut (Yeniarti Yeniarti et al., 2022), beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. **Hubungan Kerja:** Hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan dan antarpegawai di dalam organisasi dapat mempengaruhi beban kerja. Hubungan yang harmonis dapat membantu mengurangi beban kerja, sedangkan hubungan yang tidak harmonis atau konflik dapat meningkatkan beban kerja.
2. **Tanggung Jawab yang Tidak Sesuai dengan Gaji:** Salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah adanya tanggung jawab pekerjaan yang tidak sebanding dengan hasil gaji yang diterima oleh pegawai. Jika pegawai merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan tidak sepadan dengan kompensasi yang diterima, hal ini dapat meningkatkan beban kerja secara negatif.
3. **Jumlah Tugas yang Harus Diselesaikan:** Banyaknya tugas yang harus diselesaikan setiap harinya juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi

beban kerja. Jika seorang pegawai menghadapi beban kerja yang terlalu banyak dan tidak mampu diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, hal ini dapat meningkatkan tingkat beban kerja.

4. Lama Waktu Bekerja: Lama waktu bekerja yang panjang juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi beban kerja. Jika pegawai harus bekerja dalam waktu yang lama tanpa adanya istirahat yang cukup, hal ini dapat meningkatkan tingkat beban kerja.

2.1.1.3 Dampak Beban Kerja

Menurut (Klobor et al., 2022), beban kerja memiliki dampak sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui disiplin kerja) terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Sedangkan menurut (S. B. Santoso et al., 2023), dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah:

1. Apabila beban kerja bertambah, potensi kinerja karyawan akan berkurang. Semakin besar beban kerja, kinerja karyawan cenderung menurun.
2. Sebaliknya, jika beban kerja berkurang, maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Dengan beban kerja yang lebih rendah, kinerja karyawan cenderung meningkat.
3. Adanya sistem pencapaian target sebagai bagian dari beban kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan berusaha bekerja lebih keras untuk mencapai target yang ditetapkan.

Adapun menurut (Ilahude et al., 2022), dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah:

1. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja pegawai. Menyebutkan bahwa perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar dapat meningkatkan daya saing, yang salah satunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai.
3. Manajemen beban kerja yang baik dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menekankan pentingnya perusahaan menemukan cara baru untuk mempertahankan pegawai dan memberikan kontribusi sebesar mungkin, yang salah satunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

2.1.1.4 Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Soima et al., 2023), pengukuran beban kerja yang digunakan adalah:

1. Beban kerja yang tinggi dan berlebihan, yang dapat mengakibatkan stres kerja dan menurunkan keterlibatan kerja serta kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan.
2. Beban kerja diukur sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana beban kerja yang tinggi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut (Rochman & Ichsan, 2021) , pengukuran beban kerja dalam penelitian ini dilakukan melalui cara berikut ini:

1. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.
2. Instrumen penelitian diuji reliabilitas dan validitas, serta Uji Asumsi Klasik. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan uji frekuensi dan asosiatif dengan menggunakan koefisien determinasi, uji hipotesis statistik, dan analisis regresi linier berganda.

Adapun menurut (Phalis, 2020), pengukuran beban kerja yang digunakan adalah:

1. Beban kerja adalah faktor eksternal bagi individu yang menjadi salah satu sumber munculnya tekanan, karena beban kerja yang dihadapi pegawai terlalu banyak. Kondisi ini menuntut pegawai untuk memberikan energi yang lebih besar lagi daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan insentif sebagai variabel moderasi.

3. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan insentif sebagai variabel moderasi.

2.1.1.5 Indikator Beban Kerja

Menurut (Sasanti & Irbayuni, 2022), indikator beban kerja adalah:

1. Jumlah pekerjaan
2. Tekanan waktu
3. Tingkat kesulitan pekerjaan
4. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan

Sedangkan menurut (Simanjuntak et al., 2021), indikator beban kerja adalah: Jumlah pekerjaan, Waktu kerja dan Tekanan pekerjaan. Adapun menurut (Neksen et al., 2021), indikator beban kerja adalah: Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dan Tingkat kesulitan pekerjaan. Kemudian menurut (Saulina Batubara & Abadi, 2022), indikator beban kerja adalah: Tuntutan tugas, Tuntutan lingkungan, Tuntutan organisasi dan Tuntutan individu. Lebih lanjut menurut (Phalis, 2020) indikator beban kerja adalah Indikator adalah: Jumlah pekerjaan, Tekanan waktu dan Kompleksitas tugas.

Menurut (Marhumi et al., 2022), indikator beban kerja adalah:

1. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu
2. Keterbatasan waktu kerja
3. Tuntutan perubahan seperti penggunaan teknologi baru
4. Batasan waktu yang lebih ketat

5. Penguasaan teknologi baru
6. Perubahan peraturan kerja
7. Tuntutan hasil kerja yang berkualitas

Adapun menurut (Ohorela, 2021), indikator beban kerja adalah

1. Jumlah pekerjaan
2. Tekanan waktu
3. Kompleksitas pekerjaan
4. Tanggung jawab pekerjaan

Kemudian menurut (Jihan & Mulyadin, 2021), indikator beban kerja adalah

1. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan
2. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Tekanan yang dirasakan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Perasaan kelelahan fisik dan mental dalam bekerja

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut (Lestari et al., 2020), stres kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul sebagai respons terhadap pekerjaan. Sedangkan menurut (Rizki & Adhithara, 2021), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu kesejahteraan mereka.

Adapun menurut (Buulolo et al., 2021), stres kerja didefinisikan sebagai kondisi yang kurang menyenangkan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Kemudian menurut (Simanjuntak et al., 2021), stres kerja didefinisikan sebagai kondisi psikis karyawan yang ditandai dengan respons negatif. Kondisi stres kerja pada karyawan dinilai dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan, termasuk penurunan produktivitas kerja.

Lebih lanjut Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Mereka yang mengalami stres kerja ini dapat disebabkan oleh pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan di tempat kerja (Y. M. D. Santoso & Rijanti, 2022). Sedangkan menurut (Agustin & Susilawati, 2023), Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

Berdasarkan definisi diatas, maka stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis dan emosional yang dialami oleh karyawan akibat adanya tekanan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu kesejahteraan mereka. Stres kerja timbul ketika terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, dan dapat berdampak pada penurunan produktivitas serta kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut (Y. M. D. Santoso & Rijanti, 2022), jenis-jenis stres kerja yang dibahas adalah:

1. Stres kerja yang dialami karyawan, seperti perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres.

2. Stres kerja yang disebabkan oleh pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan di tempat kerja.

Sedangkan menurut (Ningsih et al., 2023), jenis-jenis stres kerja adalah:

1. Time pressure (tekanan waktu): Tekanan waktu, seperti deadline pekerjaan yang ketat, dapat menjadi beban kerja berlebihan secara kuantitatif jika mengakibatkan banyak kesalahan atau menurunkan kondisi kesehatan.
2. Jadwal kerja atau jam kerja: Jumlah waktu untuk melakukan pekerjaan, seperti shift malam, shift panjang, atau jadwal kerja fleksibel, dapat menjadi sumber stres kerja jika tidak sesuai dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Role ambiguity dan role conflict: Kemenduaan peran dan konflik peran dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap beban kerja mereka, yang dapat dianggap sebagai ancaman atau tantangan.
4. Kebisingan: Kondisi kerja yang bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dan mengganggu pencapaian tugas, sehingga dapat memperberat beban kerja.
5. Information overload: Banyaknya informasi yang harus diserap oleh karyawan dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja yang semakin berat, terutama dengan kemajuan teknologi.
6. Temperature extremes atau heat overload: Kondisi lingkungan kerja yang ekstrim, seperti suhu yang tinggi, juga dapat berdampak negatif pada kesehatan karyawan.

Adapun menurut (Jalil, 2020), jenis stres kerja yang dibahas, yaitu:

1. Stres Lingkungan: mengacu pada tekanan dan tuntutan yang berasal dari lingkungan kerja, seperti kondisi kantor yang kotor, panas, serta tuntutan pekerjaan yang diatur oleh waktu.
2. Stres Organisasi: adalah stres yang timbul akibat struktur organisasi, kebijakan, prosedur, budaya, dan sistem yang ada di dalam organisasi.
3. Stres Individu: adalah stres yang timbul dari dalam diri individu pekerja, seperti masalah pribadi, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan.

2.1.2.3 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Valendra et al., 2020), faktor penyebab stres kerja yang diidentifikasi adalah:

1. Perubahan yang terus-menerus terjadi di era globalisasi saat ini, yang memaksa setiap karyawan untuk mampu beradaptasi. Karyawan yang tidak siap menghadapi perubahan tersebut akan terjebak pada situasi penuh pertentangan yang menyebabkan stres.
2. Adanya tuntutan untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini menuntut sumber daya manusia yang baik dan profesional, jika tidak, dapat menghambat kemajuan perusahaan dan menyebabkan stres.
3. Stres yang berlebihan dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak jernih dalam berpikir dan bersikap, serta sulit mengambil keputusan yang tepat. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, lari dari tanggung jawab, frustrasi kerja, absensi meningkat, bahkan berhenti kerja.

Sedangkan menurut (Achmad Masruri dan Muhamad Ekhsan, 2022), faktor penyebab stres kerja yang dibahas adalah:

1. Beban kerja yang tinggi: Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, sehingga waktu yang dimiliki menjadi sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas dan dapat berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.
2. Kemampuan/kompetensi karyawan:
 - a. Latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dapat menyebabkan stres kerja.
 - b. Kurangnya kemampuan dan kompetensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menimbulkan stres.
3. Motivasi dan komitmen karyawan yang rendah: Motivasi dan komitmen karyawan yang rendah terhadap perusahaan dapat memicu timbulnya stres kerja.

Adapun menurut (Kasim et al., 2022), faktor penyebab stres kerja yang diidentifikasi adalah:

1. Kondisi perkembangan dunia industri dan globalisasi yang menuntut perusahaan/lembaga untuk bersaing dan menyesuaikan diri dengan perubahan. Hal ini dapat menjadi sumber stres bagi karyawan/pegawai.
2. Tuntutan perusahaan/lembaga untuk mendapatkan hasil yang maksimal atau keuntungan yang besar dari kegiatan usaha. Hal ini dapat memicu stres kerja pada karyawan/pegawai.

3. Kemampuan perusahaan/lembaga untuk menyesuaikan keadaan dengan perubahan-perubahan yang terjadi, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai.

2.1.2.4 Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021), mengatasi stres kerja karyawan:

1. Mengurangi Stres Kerja

Menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi stres kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. Namun, stres kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk bagi karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, perlu ada upaya untuk mengurangi stres kerja karyawan.

2. Mengelola Konflik Kerja

Menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi konflik kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola konflik kerja yang terjadi di antara karyawan agar dapat meningkatkan kinerja.

3. Memberikan Kompensasi yang Memadai

Menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

Sedangkan menurut (Simanjuntak et al., 2021), beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres kerja

1. Mencegah terjadinya stres kerja pada karyawan. Menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan upaya-upaya pencegahan terjadinya stres kerja.
2. Mengatur beban kerja karyawan. Menyatakan bahwa beban kerja yang berlebih juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur distribusi volume dan waktu kerja agar karyawan tidak memiliki beban kerja yang terlalu tinggi.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif juga berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Perusahaan harus memastikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas karyawan.
4. Memberikan pelatihan dan dukungan untuk mengelola stres kerja. Perusahaan dapat memberikan pelatihan atau workshop bagi karyawan tentang manajemen stres, serta dukungan dari atasan atau rekan kerja untuk membantu karyawan menghadapi stres kerja.

Adapun menurut (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022), cara untuk mengatasi stres kerja pada karyawan:

1. Pengelolaan stres kerja oleh pimpinan organisasi: Pimpinan perlu mengelola stres kerja karyawan agar tidak terlalu sedikit maupun terlalu banyak, karena stres kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan.

2. Pengelolaan beban kerja oleh pimpinan organisasi: Pimpinan perlu mengelola beban kerja karyawan agar tidak terlalu berat, karena beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan.
3. Peningkatan motivasi kerja: Menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan motivasi kerja dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja.

2.1.2.5 Indikator Stres Kerja

Menurut (Yati et al., 2023), indikator stres kerja adalah:

1. Beban kerja
2. Tekanan kerja
3. Konflik peran
4. Kurangnya dukungan

Sedangkan menurut (Simanjuntak et al., 2021), indikator stres kerja adalah:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan pribadi
4. Struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi

Adapun Menurut (Rini et al., 2021), indikator stres kerja adalah:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan
3. Sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar,
4. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
5. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja

Lebih lanjut menurut (Agustin & Susilawati, 2023), indikator stres kerja adalah:

1. Tekanan dari lingkungan kerja
2. Tekanan dari lingkungan keluarga
3. Lingkungan social
4. Kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya

Sedangkan menurut (Oktaviani et al., 2023), indikator stres kerja adalah:

1. Beban kerja
2. Tekanan waktu
3. Konflik peran
4. Kurangnya dukungan social
5. Ketidakjelasan peran

Adapun menurut (Jihan & Mulyadin, 2021), indikator stres kerja adalah: Beban kerja yang tinggi, Pekerjaan yang tidak sesuai dengan bagian/perannya dan Ketidakefektifan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, menurut (Ilahude et al., 2022), indikator stres kerja adalah: Beban kerja yang diberikan kepada pegawai dan Stres kerja yang dialami oleh pegawai. Menurut (Kadir et al., 2023), indikator stres kerja adalah: Beban kerja yang berlebih dan Kemampuan karyawan. Sedangkan menurut (Puspitasari et al., 2023), indikator stres kerja adalah: Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja atau lembur dan Banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan. Kemudian menurut (Yuliani & Firdaus, 2021), indikator stres kerja adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan. Terlalu banyak tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dapat menyebabkan hasil yang hendak dicapai menjadi tidak optimal, karena pegawai memiliki keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas tersebut, sehingga berpengaruh pada kinerja.
2. Tekanan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan kerja pada pegawai, yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Lestari et al., 2020), Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut (Y. M. D. Santoso & Rijanti, 2022), kinerja pegawai merujuk pada kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan standar yang berlaku di organisasi tersebut.

Adapun menurut (Azhar et al., 2023), kinerja pegawai adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi. Kinerja pegawai adalah hasil kolaborasi dari sejumlah faktor-faktor internal karyawan, faktor lingkungan

internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai dan selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai (Husain, 2022).

Menurut (Supriyanto & Nadiyah, 2022), Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Putri et al., 2023), Kinerja merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. kinerja pegawai ini merujuk pada ukuran sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, budaya kerja, motivasi, dan lain-lain.

Berdasarkan definisi diatas, maka kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau capaian baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal seperti beban kerja, budaya kerja, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang tinggi menjadi elemen penting bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.3.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Simanjuntak et al., 2021), terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Stres Kerja: pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa secara parsial, stres kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Beban Kerja: pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Sedangkan menurut (Y. M. D. Santoso & Rijanti, 2022), faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Stres Kerja: Menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan dapat menurunkan kinerja mereka.
2. Beban Kerja: Menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menurunkan kinerjanya.
3. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan meningkatkan kinerjanya.

Adapun menurut (Neksen et al., 2021), faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. **Beban Kerja:** Semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal dan meningkatkan kinerjanya.
2. **Jam Kerja:** Semakin lama jam kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Jam kerja yang memadai dapat memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan kinerjanya.

2.1.3.3 Standar Kinerja Pegawai

Menurut (Sutrisno et al., 2023), standar kinerja pegawai adalah:

1. Berfokus pada dampak pemberian motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai di perusahaan rintisan. Ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai adalah fokus utama.
2. Menyatakan bahwa perusahaan menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan produktif. Ini menunjukkan bahwa produktivitas dan kualitas kerja yang baik merupakan standar kinerja yang diharapkan.
3. Secara umum, tidak menyebutkan secara rinci indikator atau ukuran spesifik dari standar kinerja pegawai. Namun, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang efektif dan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan adalah standar yang diharapkan.

Sedangkan menurut (Kariyamin, Nasir Hamzah, 2020), standar kinerja pegawai yang dibahas adalah:

1. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja.

Adapun menurut (Ismail Adi Putra & Prasetyo, 2021), standar kinerja pegawai terdiri dari tiga indikator, yaitu:

1. Kuantitas - Jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas - Mutu atau tingkat baik buruknya hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
3. Ketepatan waktu - Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.

2.1.3.4 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut (Rini et al., 2021), penilaian kinerja pegawai:

1. Kinerja karyawan diukur sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Kinerja karyawan dilihat sebagai faktor yang mempengaruhi kelangsungan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan menurun, maka akan berdampak negatif bagi perusahaan.
3. Stres kerja yang dialami karyawan, seperti beban kerja yang berat, waktu kerja yang mendesak, dan kualitas pengawasan yang rendah, ditemukan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di perusahaan.

Sedangkan menurut (Sumarto & Sihotang, 2021), penilaian kinerja pegawai:

1. Perusahaan sudah memiliki sistem rating untuk menentukan layanan magang terbaik, namun masih mengalami masalah karena tidak ada proporsi bobot untuk semua kriteria penilaian. Hasil penilaian hanya berupa penjumlahan angka dari masing-masing kriteria.
2. Sistem yang dirancang ini menggunakan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) untuk memberikan bobot pada kriteria penilaian, sehingga dapat menghasilkan perangkingan pegawai "Magang Bakti" yang lebih objektif. Jadi, sistem penilaian kinerja menggunakan metode AHP untuk menentukan bobot kriteria penilaian, sehingga dapat menghasilkan perangkingan pegawai yang lebih akurat dan dapat membantu perusahaan dalam memutuskan siapa yang layak dipertahankan.

Adapun menurut (Yudhistira et al., 2022), penilaian kinerja pegawai yang digunakan adalah penilaian berdasarkan kriteria perilaku, yaitu:

1. Nilai orientasi
2. Nilai integritas
3. Nilai komitmen

4. Nilai kedisiplinan
5. Nilai kerjasama

Penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan menjumlahkan nilai dari masing-masing kriteria penilaian tersebut, kemudian menggunakan standar nilai untuk menentukan nilai akhir pegawai. fokus pada analisis penggunaan metode Fuzzy C-Means clustering untuk mengelompokkan pegawai berdasarkan penilaian kinerja mereka pada kriteria-kriteria tersebut.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Yati et al., 2023), indikator kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

Sedangkan menurut (Ohorela, 2021), indikator kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Adapun menurut (Fahirat & Mulyadin, 2021), indikator kinerja pegawai adalah:

1. Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.
2. Efektivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya.
3. Prestasi kerja pegawai yang dapat dievaluasi dan dinilai oleh organisasi.
4. Kesadaran dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

Selain itu, menurut (Y. M. D. Santoso & Rijanti, 2022), indikator kinerja pegawai adalah: Kuantitas/kualitas hasil kerja, Kepatuhan terhadap standar organisasi dan Keterlibatan serta kepedulian karyawan dalam pekerjaannya sebagai ukuran kinerja karyawan. Lebih lanjut menurut (Husain, 2022), indikator kinerja pegawai adalah: Pengaruh mutasi kerja dan Pengaruh beban kerja. Selain itu, menurut (Phalis, 2020), indikator kinerja pegawai adalah: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja dan Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Sedangkan menurut (Oktaviani et al., 2023), indikator kinerja pegawai adalah: Kualitas kerja, kuantitas kerja dan mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun menurut (Marhumi et al., 2022), Indikator kinerja pegawai adalah: kapabilitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan dampak beban kerja yang berlebihan terhadap penurunan kinerja pegawai, seperti kelelahan, malas bekerja, dan produktivitas menurun.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

1. (S. B. Santoso et al., 2023), dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pegadaian Rasanae. Metode Analisis yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang menunjukkan tentang pengaruh hubungan antara variable. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Rasanae Kota Bima dan sampel yang digunakan yaitu dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Dengan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pegadaian Rasanae.
2. (Phalis, 2020), dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating. Metode Analisis yang digunakan adalah Analisis regresi sederhana dan Analisis regresi dengan variabel moderasi. Adapun sampel yang digunakan yaitu Pemilihan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 71 responden. Dengan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis pada regresi linear pertama adalah 0,60 atau 60 %, setelah adanya variabel moderasi (insentif) pada persamaan regresi kedua, nilai R Square tersebut meningkat menjadi 0,95 atau 95 %.
3. (Supriyanto & Nadiyah, 2022), dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. Metode Analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif. Adapun Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang responden. Dengan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai di UPTD Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

4. (Jalil. M. et al., 2024), dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah. Metode Analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan uji hipotesis. Adapun Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah, berjumlah 67 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai, sebaliknya semakin menurunnya stres kerja seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah.

5. (Yuliani & Firdaus, 2021), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode Analisis yang digunakan adalah metode survei dengan data primer yang diperoleh langsung, dan data sekunder. Adapun populasi yang ada berjumlah 57 responden. Dengan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Analisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja: nilai pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja 0,540 nilai pengaruh tidak langsung 0,030. Maka $0,540 > 0,030$ berarti pengaruh beban kerja melalui stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

6. (Fahirat & Mulyadin, 2021), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. Metode Analisis yang digunakan adalah metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten sikka berjumlah 43 orang. Karena populasinya terbatas maka penelitian ini dilakukan secara terus sensus atau sampling jenuh. Dengan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa Variabel Kinerja pegawai Beban Kerja dan stres Kerja dikategorikan baik.

7. (Ilahude et al., 2022), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulutgo Suwawa. Metode Analisis yang digunakan adalah Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Adapun Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 31 orang. Dengan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 60,8%, yang berarti variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja sebesar 60,8% dan 39,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah sebuah konsep yang menjelaskan tentang sebuah landasan teori yang relevan dengan topik yang dibahas atau sesuai dengan

objek penelitian. Adanya sebuah landasan teori dapat mendukung sebuah objek penelitian agar penelitian ini dapat menjelaskan secara relevan atau jelas. Landasan teori ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo berperan penting dalam penyelenggaraan pemilu. Terdapat dua faktor utama yang dapat memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Bawaslu, yaitu Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2). Beban Kerja (X1) mengacu sejumlah pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Stres Kerja (X2) mengacu pada kondisi psikologis dan emosional yang dialami oleh karyawan akibat adanya tekanan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu kesejahteraan mereka.

Kinerja Pegawai (Y) mengacu hasil kerja atau capaian baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) merupakan dua faktor yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. Dengan kata lain, Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) sebagai variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menunjukkan bahwa beban kerja (X1) menyebabkan stres kerja (X2), yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain,

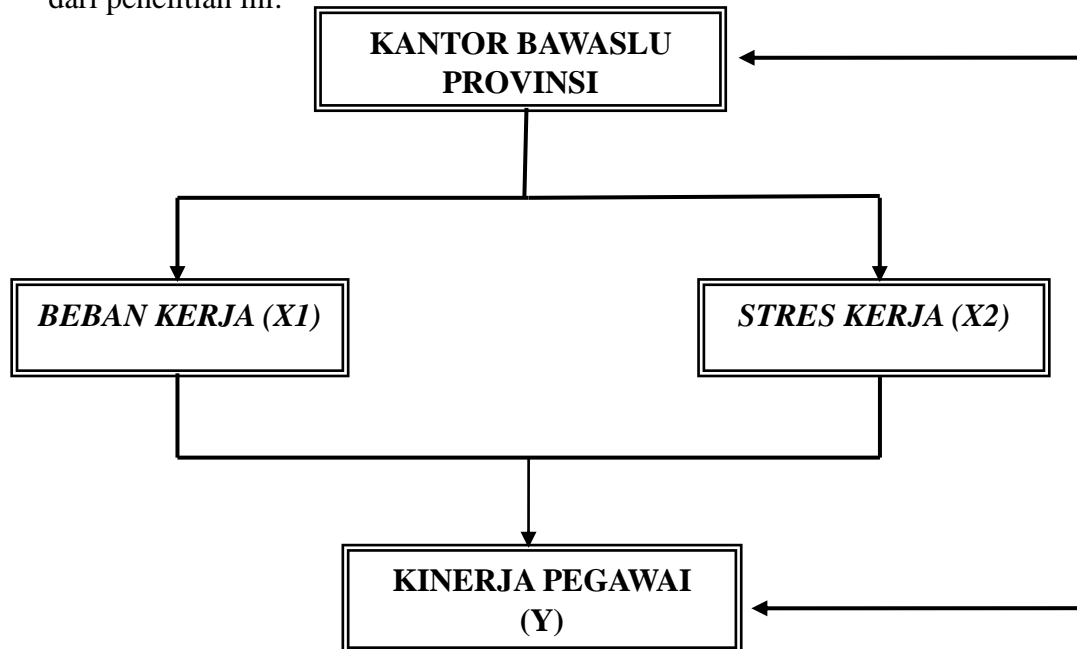
beban kerja yang terlalu banyak akibat lambatnya mengerjakan pekerjaan dapat menyebabkan stres, yang kemudian dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi buruk.

Beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) memiliki hubungan dua arah. Dengan kata lain, beban kerja dapat menyebabkan stres, namun stres juga dapat menyebabkan pegawai mengambil lebih banyak pekerjaan dalam upaya untuk mengatasi stres). Beban kerja yang meningkat ini kemudian dapat menyebabkan lebih banyak stres.

Beban Kerja (X1) yang berlebihan dapat menyebabkan Stres Kerja (X2), yang pada akhirnya akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan organisasi. Sedangkan stres (X2) dapat menyebabkan beban kerja (X1), yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, stres dapat menyebabkan pegawai menjadi kurang produktif, yang kemudian dapat menyebabkan mereka harus melakukan lebih banyak pekerjaan untuk mengejar ketertinggalan. Beban kerja yang meningkat ini kemudian dapat menyebabkan lebih banyak stres.

Dengan kata lain, Peningkatan Beban Kerja (X1) dapat berdampak pada penurunan Kinerja Pegawai (Y), begitu pula dengan peningkatan Stres Kerja (X2). Sebaliknya, penurunan Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpotensi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, manajemen Kantor Bawaslu perlu menganalisis dan mengoptimalkan Beban Kerja (X1) serta mengelola Stres Kerja (X2) secara efektif agar dapat mendukung peningkatan

Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan. Berikut adalah gambar tentang kerangka dari penelitian ini:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo
2. Stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo
3. Beban kerja (X1) dan Stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo

BAB III

OBJEK PENELITIAN DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek dalam penelitian adalah Pengaruh Beban Kerja (X1) Dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang diterapkan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, dimana menurut (Marsytha Febriyanti Achmar et al., 2022) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan metode penelitian melibatkan angka–angka dan analisis statistik. Pendekatan yang diambil dalam penelitian ini adalah penelitian *survey*, yang digunakan untuk dimana menjelaskan hubungan kausalitas dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari sebuah populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data . Sedangkan menurut (Afrianty & Dewi, 2022) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (*Independent*) atau disebut sebagai variabel X yaitu:
 - a. Beban Kerja yang terdiri dari jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan yang dirasakan dalam menyelesaikan pekerjaan dan perasaan kelelahan fisik dan mental dalam bekerja
 - b. Stres kerja yang terdiri dari tekanan kerja, konflik peran dan kurangnya dukungan.
2. Variabel terikat (*Dependent*) yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, Efektivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya, Prestasi kerja pegawai yang dapat dievaluasi dan dinilai oleh organisasi dan Kesadaran dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Beban kerja (X1) (Jihan & Mulyadin, 2021)	1. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan 2. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan 3. Tekanan yang dirasakan dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Perasaan kelelahan fisik dan mental dalam bekerja	Ordinal

Stres kerja (X2) (Yati et al., 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekanan kerja 2. Konflik peran 3. Kurangnya dukungan 	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y) (Fahirat & Mulyadin, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab 2. Efektivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya 3. Prestasi kerja pegawai yang dapat dievaluasi dan dinilai oleh organisasi 4. Kesadaran dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya 	Ordinal

D

Dalam melaksanakan penelitian ini masing-masing variabel yang ada, baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah – langkah sebagai berikut:

1. Untuk variabel Independen beban kerja (X1) dan stres kerja X2) serta Variabel Dependent Kinerja Pegawai (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban untuk setiap item instrumen yang menggunakan skala likert memiliki tingkatan dari sangat positif hingga sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyediakan 5 pilihan (*option*), dimana setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Kegiatan pengumpulan data adalah langkah penting untuk memahami karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam proses pengumpulan data akan selalu dihadapi dengan obyek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. (Dewi et al., 2023) mengemukakan bahwa “Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulanya“. Sedangkan menurut (Dewi et al., 2023) Populasi adalah keseluruhan nilai yang mungkin, hasil dari perhitungan atau pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif mengenai karateristik sebagian dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dianalisis sifat-sifatnya.

Berdasarkan definisi populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo selain security, clening service dan driver sebanyak 37 orang yang terdiri dari:

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No	Nama Jabatan	Jumlah Orang
1	Kepala Sekretariat Wilayah	1
2	Kepala Bagian	3
3	Ahli Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa	2
4	Bagian Pengawasan dan penanganan	3
5	Bagian Analisis	13
6	Bagian Administrasi	2
7	Pranata Komputer Ahli Muda	1
8	Pranata Hubungan Masyarakat	1
9	Pranata Keuangan APBN	2
10	Penata Kelola pengawasan	3
11	Pengawas Pemilihan Umum	2
12	Pelaksana	2
13	Perencana Ahli Pertama	1
14	Pengelola Keuangan	1
TOTAL		37

Sumber : Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Dewi et al., 2023). Untuk mendapatkan sampel yang secara akurat mencerminkan karakteristik populasi , hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh

atau seluruh populasi dijadikan sampel. Berdasarkan hal tersebut, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 pegawai. Kepala sekretariat tidak dimasukan dalam sampel karena yang memberikan penilaian terhadap pegawai.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala *likert* yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara, dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data yang berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pegawai pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

3.2.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), yang dapat dilakukan dengan pendapat dari para ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikembangkan bersama dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun tersebut. Hal ini sependapat dengan (Dewi et al., 2023) menyatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan setiap pernyataan dengan total skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya, dilakukan dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

$XY = \text{Skor pertanyaan dikali total pertanyaan}$

dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan.

Untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi (Maharani et al., 2024) menyatakan bahwa “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : (Maharani et al., 2024)

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merujuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik akan cenderung akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya dan reliabel akan menghasilkan data yang juga dapat di andalkan. Jika datanya memang benar-benar sesuai dengan kenyataan, maka

berapa kalipun di ambil, hasilnya tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Subakti et al., 2023) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable* (Subakti et al., 2023). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas data semakin terpercaya.

3.2.7 Uji Asumsi Klasik

3.2.7.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebassaling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Subakti et al., 2023).

Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi

(karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Sonny Hevianto W.B, Iis Mariam, 2023)

3.2.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika terdapat titik-titik yang membentuk pola yang teratur seperti bergelombang, melebar, lalu menyempit maka menunjukkan adanya terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, Jika titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Yulita et al., 2024).

3.2.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dimanfaatkan untuk menilai apakah distribusi data dalam populasi bersifat normal atau tidak. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai signifikansi yang diperoleh dari uji tersebut $>$ dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $<$ dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Uji statistik parametrik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

3.2.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Aqillah Nabila Zulfa & Lukman, 2025). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test).

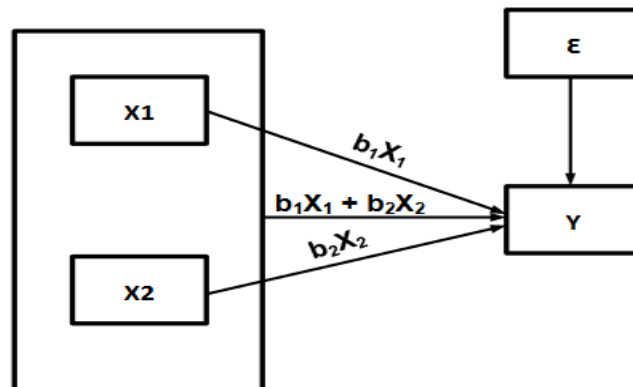
Tabel 3. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No Decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak Ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber:(Aqillah Nabila Zulfa & Lukman, 2025)

3.2.8 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan regresi berganda. Variabel terikat (*dependent variabel*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai sedangkan sebagai variabel bebas (*independent variabel*) adalah Beban Kerja dan Stres Kerja. Adapun gambar dan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3.1 Gambar Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Stres Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien X_1

b_2 = Koefisien X_2

ϵ = Pengaruh Lain Yang Tidak Diteliti

3.2.9 Pengujian Hipotesis

3.2.9.1 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $sig < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}(0,05)$, maka H_1 diterima, H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}(0,05)$, maka H_1 ditolak, H_0 diterima

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b : Koefisien regresi variabel independen

σb : Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

3.2.9.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig < \alpha$. Uji F dapat dicari dengan rumus:

Keterangan :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel Independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} sehingga:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan

3.2.9.3 Uji Koefisiensi determinasi (R Square)

Uji koefisiensi determinasi (R square) merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengukur besarnya pengaruh atau seberapa jauh kemampuan persamaan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R Square yang kecil mengindikasikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R Square yang mendekati satu menunjukkan bahwa hampir semua variabel independen dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk dapat melakukan prediksi terhadap variasi variabel dependen (Pramana & Mujiati, 2020).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo

Bawaslu provinsi gorontalo merupakan Badan Pengawas Pemilu Provinsi (Bawaslu Provinsi) adalah badan yang mengawasi penyelenggaraan Pemilu di wilayah provinsi UU No. 15/2011 memperkuat organisasi Bawaslu dengan mengubah Panwaslu Provinsi menjadi Bawaslu Provinsi, yang berarti mengubah kelembagaan pengawas pemilu provinsi yang tadinya bersifat sementara atau adhoc, menjadi permanen, UU No. 8/2012 menambah wewenang Bawaslu untuk menyelesaikan sengketa pemilu.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 11/PUU-VIII/20103 telah menempatkan Bawaslu sebagai lembaga mandiri, sebagaimana KPU. Dengan putusan ini, secara kelembagaan Bawaslu bukan lagi sebagai bagian dari KPU; Bawaslu juga tidak lagi dibentuk oleh KPU. Posisi Bawaslu adalah lembaga mandiri, kedudukannya sejajar dengan KPU, sama-sama sebagai lembaga penyelenggara pemilu, yang bersifat nasional, tetap dan mandiri, seperti diatur oleh Pasal 22E Ayat (5) UUD 1945.

Bawaslu Provinsi Gorontalo terbentuk bersamaan dilantiknya Anggota Bawaslu Gorontalo yang dilantik pada tanggal 21 September 2012, dengan Nomor SK: 580-KEP Tahun 2012, SK dari Bawaslu RI. Dengan begitu Bawaslu Provinsi Gorontalo terbentuk tanggal 21 September Tahun 2012. Bawaslu

Gorontalo terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya dalam mengawasi pemilu di wilayah Gorontalo.

Bawaslu Gorontalo telah meraih berbagai penghargaan, seperti: Peringkat kedua Treasury Award dari KPPN Gorontalo kategori Implementasi KKP (2023), Juara 1 Anugerah Jurnalistik Bawaslu kategori Media Siber (2022), Bawaslu Gorontalo aktif dalam berbagai kegiatan sosialisasi dan edukasi pemilu kepada masyarakat. Kemudian Lokasi Kantor Awal: Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo berlokasi di Jl. Nani Wartabone No. 41 Kota Gorontalo. Sekarang: Sejak 2022, Bawaslu Provinsi Gorontalo berkantor di Jl. Drs. Achmad Nadjamuddin, Limba U Dua, Kota Sel., Kota Gorontalo

4.1.2 Visi Dan Misi

a. Visi

Menjadi Lembaga Pengawas Pemilu yang Tepercaya. Penyelenggaraan Pemilu merupakan kerja bersama seluruh komponen bangsa. Keberhasilan atau kegagalan Pemilu, banyak ditentukan oleh banyak faktor dan aktor. Oleh karena itu, Bawaslu bertekad untuk menjadi aktor yang mensinergikan seluruh potensi bangsa dalam mewujudkan Pemilu yang demokratis dan berintegritas. Proses penyelenggaraan Pemilu khususnya pencegahan dan pengawasan harus melibatkan seluruh elemen bangsa, baik dari unsur masyarakat maupun pemangku kepentingan (stakeholders) sehingga Pemilu/pemilihan dapat dilaksanakan secara transparan, akuntabel, kredibel, dan partisipatif, serta diarahkan untuk menyelesaikan permasalahan Pemilu di semua tahapan Pemilu Misi.

Tujuan akhirnya adalah Bawaslu dapat berkembang menjadi lembaga yang paling dipercaya dan diandalkan oleh rakyat Indonesia dalam mengawasi penyelenggaraan Pemilu. Sejalan dengan itu, maka pengertian kata terpercaya adalah melakukan pengawasan. Penindakan pelanggaran Pemilu, dan penyelesaian sengketa Pemilu secara profesional, berintegritas, netral, transparan, akuntabel, kredibel, dan partisipatif sesuai dengan asas dan prinsip umum penyelenggaraan Pemilu yang demokratis, sehingga menumbuhkan legitimasi hukum secara moral politik dari publik.

b. Misi

- 1.** Meningkatkan kualitas pencegahan dan pengawasan Pemilu yang inovatif serta kepeloporan masyarakat dalam pengawasan partisipatif
- 2.** Meningkatkan kualitas penindakan pelanggaran dan penyelesaian sengketa proses Pemilu yang progresif, cepat, dan sederhana.
- 3.** Meningkatkan kualitas produk hukum yang harmonis dan terintegrasi.
- 4.** Memperkuat sistem teknologi informasi untuk mendukung kinerja pengawasan, penindakan serta penyelesaian sengketa Pemilu terintegrasi, efektif, transparan dan aksesibilitas.
- 5.** Mempercepat penguatan kelembagaan, dan SDM pengawas serta aparatur sekretariat di seluruh jenjang kelembagaan pengawas Pemilu, melalui penerapan tata kelola organisasi yang profesional dan berbasis teknologi informasi sesuai dengan prinsip tata pemerintahan yang baik dan bersih.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan jumlah sampel yang di ambil dari seluruh populasi yaitu sebanyak 36 responden yang terdiri dari seluruh pegawai di kantor bawaslu provinsi gorontalo, didapatkan data yang beragam, khususnya mengenai identitas responden yang meliputi nama, jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Distribusi responden berdasarkan karakteristik ini disajikan dalam bentuk diagram dan dijelaskan sebagai berikut.

1. Karakteristik Jenis kelamin Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – laki	24	67,6 %
Perempuan	12	32,4%
Jumlah	36	100 %

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang atau 67,6%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang atau 32,4%. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

2. Karakteristik Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh jumlah responden berdasarkan usia yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Usia Rresponden

usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-40	20	56,8%
41-60	16	43,2 %
Jumlah	36	100 %

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya 20-40 tahun yaitu 20 orang atau sekitar 56,8%, dan jumlah responden yang umurnya antara 41-60 tahun sebanyak 16 orang atau 43,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berumur 20-40 tahun lebih banyak dibandingkan responden berumur 41-60 tahun.

3. Karakteristik Pekerjaan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh jumlah responden berdasarkan pekerjaan yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Pekerjaan Rresponden

Pekerjaan	Frekuensi	Presentase (%)
PNS	23	64,9 %
NON PNS	13	35,1%
Jumlah	36	100 %

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden sebagai PNS yaitu 23 orang atau sekitar 64,9% dan jumlah responden sebagai NON PNS sebanyak 13 orang atau sekitar 35,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sebagai pekerja PNS lebih banyak dibandingkan pekerjaan Non PNS.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian diharapkan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian serta kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 4.4 karakteritik variabel penelitian

Rentang	Kriteria
36- 64	Sangat Rendah
65-93	Rendah
94-122	Sedang
123-151	Tinggi
152-180	Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2025

$$\text{Bobot Jumlah skor tertinggi} : 5 \times 1 \times 36 = 180$$

$$\text{Bobot Jumlah skor rendah} : 1 \times 1 \times 36 = 36$$

$$\text{Rentang Skor} : \frac{180-36}{5} = \mathbf{28(\text{Rentang})}$$

Berikut adalah gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 36 responden yang dijadikan sampel penelitian, hasilnya dapat ditabulasikan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Beban Kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap X1

BOBOT	X1								
	X1.1.1			X1.1.2			X1.2.1		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	44.4%	3	15	8.3%	6	30	16.7%
4	12	48	33.3%	7	28	19.4%	9	36	25.0%
3	7	21	19.4%	15	45	41.7%	9	27	25.0%
2	0	0	0.0%	8	16	22.2%	9	18	25.0%
1	1	1	0	3	3	0	3	3	0
Σ	36	150	97.2%	36	107	91.7%	36	114	91.7%
Ket	Tinggi			Sedang			Sedang		

BOBOT	X1								
	X1.2.2			X1.3.1			X1.3.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	19	95	52.8%	6	30	16.7%	4	20	11.1%
4	13	52	36.1%	10	40	27.8%	11	44	30.6%
3	3	9	8.3%	12	36	33.3%	9	27	25.0%

2	0	0	0.0%	6	12	16.7%	9	18	25.0%
1	1	1	0	2	2	0	3	3	0
Σ	36	157	97.2%	36	120	94.4%	36	112	91.7%
Ket	Sangat Tinggi			Sedang			Sedang		

BOBOT	X1					
	X1.4.1			X1.4.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	25.0%	5	25	13.9%
4	8	32	22.2%	8	32	22.2%
3	6	18	16.7%	9	27	25.0%
2	8	16	22.2%	8	16	22.2%
1	5	5	0	6	6	0
Σ	36	116	86.1%	36	106	83.3%
Ket	Sedang			Sedang		

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) dari responden menunjukkan hasil sebagai berikut: responden yang menjawab item pertanyaan X1.1.1 berada pada kategori **Tinggi** dengan skor 150, X1.1.2 berada pada kategori **Sedang** dengan skor 107, X1.2.1 berada pada kategori **Sedang** dengan skor 114, X1.2.2 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor 157, X1.3.1 berada pada kategori **Sedang** dengan skor 120, X1.3.2 berada pada kategori **Sedang** dengan skor 112, X1.4.1 berada pada kategori **Sedang** dengan skor 116, dan X1.4.2 berada pada kategori **Sedang** dengan skor 106.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), hampir seluruh item berada pada katagori **sedang**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel Beban Kerja tidak dapat memberikan dampak yang saling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Stres Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data, diperoleh nilai untuk setiap indikator dari variabel Stres Kerja (X2) menurut pandangan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap X2

BOBOT	X2								
	X2.1.1			X2.1.2			X2.2.1		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	22.2%	15	75	41.7%	4	20	11.1%
4	8	32	22.2%	12	48	33.3%	5	20	13.9%
3	11	33	30.6%	9	27	25.0%	11	33	30.6%
2	4	8	11.1%	0	0	0.0%	8	16	22.2%
1	5	5	0	0	0	0	8	8	0
Σ	36	118	86.1%	36	150	100.0%	36	97	77.8%
Ket	Sedang			Tinggi			Sedang		

BOBOT	X2								
	X2.2.2			X2.2.3			X2.3.1		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	18	90	50.0%	14	70	38.9%	17	85	47.2%
4	14	56	38.9%	17	68	47.2%	13	52	36.1%
3	2	6	5.6%	4	12	11.1%	6	18	16.7%
2	2	4	5.6%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Σ	36	156	100.0%	36	151	97.2%	36	155	100.0%
Ket	Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

BOBOT	X2		
	X2.3.2		
	F	Skor	%
5	8	40	22.2%
4	19	76	52.8%
3	9	27	25.0%
2	0	0	0.0%
1	0	0	0
Σ	36	143	100.0%
Ket	Tinggi		

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X2) dari responden menunjukkan hasil sebagai berikut: responden yang menjawab item pertanyaan X2.1.1 berada pada kategori **Sedang** dengan skor 118, X2.1.2 berada pada kategori **Tinggi** dengan skor 150, X2.2.1 berada pada kategori **Sedang** dengan skor 97, X2.2.2 berada pada kategori **Tinggi** dengan skor 156, X2.2.3 berada pada kategori **Tinggi** dengan skor 151, X2.3.1 berada pada katagori **Sangat Tinggi** dengan skor 155 dan X2.3.2 berada pada katagori **Tinggi** dengan skor 143.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerj (X2), seluruh item berada pada katagori **Tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel kinerja pegawai dapat memberikan dampak yang saling berpengaruh.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data responden, diperoleh nilai untuk setiap indikator dari variabel Kinerja Pegawai yang didapatkan jawaban atau pandangan 36 responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Y

BOBOT	Y											
	Y1.1.1			Y1.1.2			Y1.2.1			Y1.2.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	22	110	61.1%	19	95	52.8%	16	80	44.4%	19	95	52.8%
4	12	48	33.3%	13	52	36.1%	16	64	44.4%	15	60	41.7%
3	2	6	5.6%	3	9	8.3%	4	12	11.1%	2	6	5.6%
2	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
1	0	0	0	1	1	0	0	0	0.0%	0	0	0
Σ	36	164	100.0%	36	157	97.2%	36	156	100.0%	36	161	100.0%
Ket	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

BOBOT	Y											
	Y1.3.1			Y1.3.2			Y1.4.1			Y1.4.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	22	110	61.1%	7	35	19.4%	17	85	47.2%	25	125	69.4%
4	11	44	30.6%	19	76	52.8%	14	56	38.9%	11	44	30.6%
3	3	9	8.3%	7	21	19.4%	5	15	13.9%	0	0	0.0%
2	0	0	0.0%	3	6	8.3%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0
Σ	36	163	100.0%	36	138	100.0%	36	156	100.0%	36	169	100.0%
Ket	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil sebagai berikut: responden yang menjawab item pertanyaan Y1.1.1 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor 164, Y1.1.2 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor 157, Y1.2.1 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor 156, Y1.2.2 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor 161, Y1.3.1 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor 163, Y1.3.2 berada pada kategori **Tinggi** dengan skor 138, Y1.4.1 berada pada katagori **Sangat Tinggi** dengan skor 156 dan Y1.4.2 berada pada katagori **Sangat Tinggi** dengan skor 169.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y), seluruh item berada pada katagori **Sangat Tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel kinerja pegawai dapat memberikan dampak yang saling berpengaruh.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuesioner merupakan data primer yang sangat penting dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, diperlukan uji validitas untuk memastikan bahwa daftar pertanyaan yang disiapkan benar-benar mampu

mengukur variabel yang dimaksud. Uji validitas ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap pertanyaan dengan skor total. Selain itu, uji reliabilitas juga penting untuk menentukan apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan. Uji reliabilitas ini biasanya dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dari hasil pengujian. Pengujian instrumen penelitian ini mencakup baik uji validitas maupun uji reliabilitas terhadap 36 responden.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Hasil analisis data penelitian terakait uji validitas dan reliabilitas instrumen atau kuesioner dapat dilihat pada lampiran. Untuk Beban Kerja (X1), telah memenuhi kriteria yang diinginkan, dengan hasil yang valid dan reliabel. Hasil ini dapat dijelaskan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Beban Kerja (X1)

ITEM	Uji Validitas		Ket	Uji Reliabilitas	Ket
	r Hitung	standar		Alpha	
X1.1.1	0,412	0,3	Valid	0,885	> 0,6 = Reliable
X1.1.2	0,641	0,3	Valid		
X1.2.1	0,850	0,3	Valid		
X1.2.2	0,147	0,3	Valid		
X1.3.1	0,771	0,3	Valid		
X1.3.2	0,838	0,3	Valid		
X1.4.1	0,870	0,3	Valid		
X1.4.2	0,872	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data Spss. 25 2025

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1) telah diuji dan dinyatakan valid serta reliabel. Keputusan ini didasarkan pada nilai korelasi koefisien r Hitung untuk setiap item yang lebih besar dari r tabel (0,3), sebagaimana dapat dilihat pada lampiran distribusi tabel

standar. Selain itu, koefisien alpha sebesar 0,885, yang juga lebih besar dari 0,3, menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel adalah valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Stres Kerja (X2)

ITEM	Uji Validitas		Ket	Uji Reliabilitas	Ket
	r Hitung	standar		Alpha	
X2.1.1	0,798	0,3	Valid	0,831	> 0,6 = Reliable
X2.1.2	0,643	0,3	Valid		
X2.2.1	0,700	0,3	Valid		
X2.2.2	0,444	0,3	Valid		
X2.2.3	0,610	0,3	Valid		
X2.3.1	0,517	0,3	Valid		
X2.3.2	0,932	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data Spss. 25 2025

Tabel 4.9 Menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X2) valid dan reliabel. Hal ini ditentukan berdasarkan nilai korelasi koefisien r hitung untuk setiap item yang lebih besar dari standar 0,3 (seperti yang dapat dilihat pada lampiran distribusi tabel). Selain itu, koefisien alpha sebesar 0,831, yang lebih tinggi dari 0,6, menegaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepercayaan pelanggan valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

ITEM	Uji Validitas		Ket	Uji Reliabilitas	Ket
	r Hitung	standar		Alpha	
Y1.1.1	0,575	0,3	Valid	0,859	> 0,6 = Reliable
X1.1.2	0,649	0,3	Valid		
Y1.2.1	0,667	0,3	Valid		
Y1.2.2	0,758	0,3	Valid		

Y1.3.1	0,729	0,3	Valid		
Y1.3.2	0,564	0,3	Valid		
Y1.4.1	0,752	0,3	Valid		
Y1.4.2	0,351	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data Spss. 25 2025

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada nilai korelasi koefisien r hitung untuk setiap item yang lebih besar dari standar 0,3, seperti yang terlihat pada tabel distribusi lampiran. Selain itu, koefisien alpha sebesar 0,859, yang melebihi nilai ambang 0,6, menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel keputusan pembelian valid dan reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas memiliki tujuan untuk memeriksa apakah ada korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak boleh menunjukkan adanya korelasi di antara variabel-variabel independen. Multikolinearitas dianggap terjadi jika nilai tolerance $< 0,10$ dan $VIF > 10$. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perhitungan nilai Tolerance dan VIF untuk menguji multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.11 Uji Mutikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja (X1)	0,841	1,189
	Stres Kerja (X2)	0,841	1,189

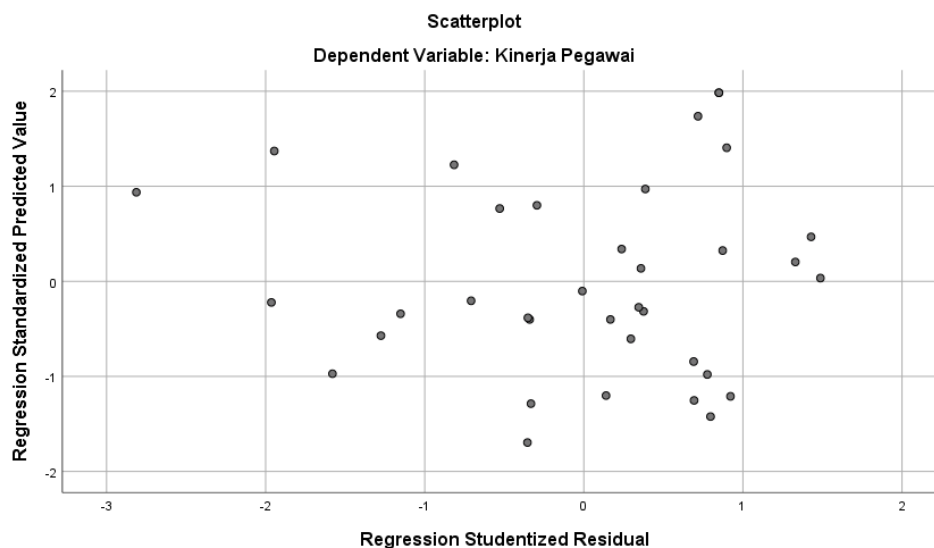
Sumber: Hasil Olahan Data Spss.25 2025

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Analisis ini menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Pada model yang diuji, koefisien untuk konstanta adalah 2,753 dengan kesalahan standar 0,441 dan nilai t sebesar 6,244 (Sig. = 0.000). Untuk variabel X1, koefisiennya adalah 0,040 dengan kesalahan standar 0,092, beta sebesar 0,071, nilai t sebesar 0,434 dan nilai signifikansi 0,667. Nilai Tolerance untuk X1 adalah 0,841 dan VIF-nya 1,189. Variabel X2 memiliki koefisien 0,348 dengan kesalahan standar 0,118 beta sebesar 0,482, nilai t sebesar 2,960, dan nilai signifikansi 0.006. Nilai Tolerance untuk X2 adalah 0,841 dan VIF-nya 1,189. Karena nilai Tolerance lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinearitas yang signifikan antara variabel-variabel independent dalam model regresi yang di uji. Ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak memiliki korelasi tinggi satu sama lain, sehingga model regresi dapat diandalkan dalam mengistimasi hubungan antara variabel independent dan dependent.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan cara Scatter Plot. Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas.

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengolahan Data Spss.25 2025

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut data ditunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan merata disekitar sumbu 0 dan dibawah angka pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Oleh karena itu tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel penelitian ini.

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 4.12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,38937995
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,098
	Negative	-,137
Test Statistic		,137
Asymp. Sig. (2-tailed)		,085 ^c

Sumber: Hasil Olahan Data Spss.25 2025

Pada uji normalitas, metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test digunakan untuk menguji distribusi residual yang tidak terstandarisasi. Dari 36 sampel yang diuji, hasilnya menunjukkan bahwa mean adalah 0 dan deviasi standar adalah 0,38937995. Perbedaan ekstrem yang paling signifikan adalah 0,137 dengan nilai positif 0,098 dan nilai negatif -0,137. Statistik uji menghasilkan nilai 0,137 dengan signifikansi asimtotik (2-tailed) sebesar 0,085. Karena nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05, kita dapat menyimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi, yang merupakan prasyarat penting dalam berbagai analisis statistik lanjut bahwa tidak terjadi multikolonieritas diantara variabel independent. Ini berarti bahwa model regresi yang digunakan tidak memiliki masalah kolinearitas yang dapat mempengaruhi validitas hasil.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menentukan apakah terdapat penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Berdasarkan uji autokorelasi pada lampiran diperoleh hasil sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,514 ^a	,264	,220	,4010	1,542

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

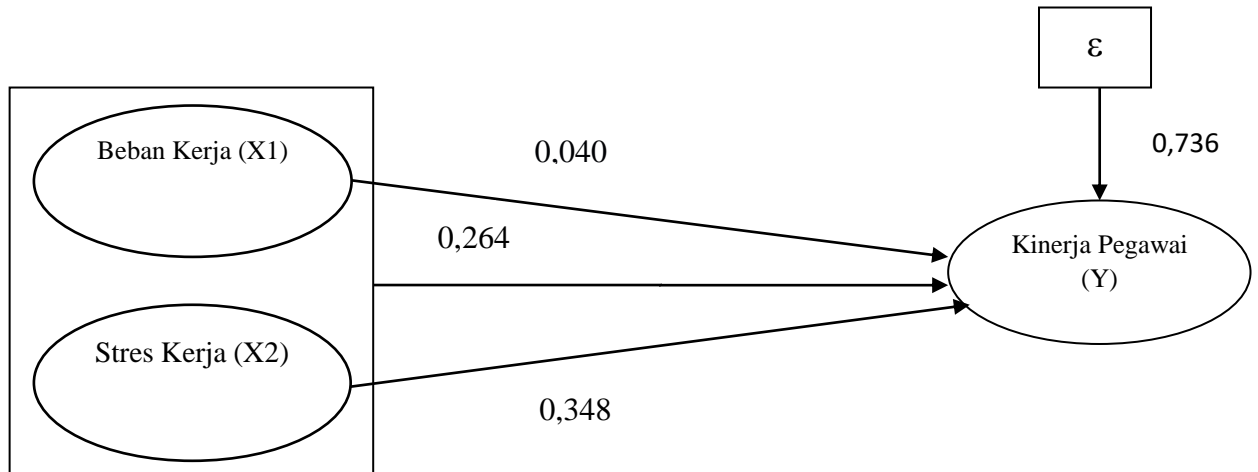
Sumber: Hasil Olahan Data Spss.25 2025

Berdasarkan hasil penelitian jumlah data (n) sebanyak 36 data, serta jumlah variabel independent 2 dan 1 variabel dependen sehingga melihat tabel *Durbin Watson* pada tabel statistik maka dapat diperoleh nilai DU (Upper Bound) sebesar 1,57 nilai DL (Lower Bound) sebesar 1,33 dan nilai DW pada penelitian ini sebesar 1,542, keputusan dalam penelitian ini adalah $DL < DW < DU$ ($1,33 < 1,542 < 1,57$), maka keputusan yang diambil adalah tidak dapat disimpulkan secara pasti adanya autokorelasi. Model tidak menunjukkan bukti kuat adanya autokorelasi, namun juga belum sepenuhnya bebas dari kemungkinan tersebut.

4.2.5 Analisis Regresi Berganda

Uji regresi berganda merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan beberapa variabel yang mempengaruhi terhadap variabel

yang di pengaruhi. Pada penelitian ini, dapat digambarkan persamaan sebagai berikut:



Gambar 4.2 Gambar Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisa regresi diatas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + \epsilon$$

$$Y = 2,753 + 0,040X_1 + 0,348X_2 + 0,736$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa variabel dependen Y dipengaruhi oleh dua variabel independen, yaitu X1 dan X2. Nilai konstanta (a) sebesar 2,753 berarti bahwa jika nilai X1 dan X2 adalah 0, maka nilai Y akan sebesar 2,753. Koefisien regresi untuk variabel X1 adalah 0,040 yang artinya setiap peningkatan 1 unit pada X1, dengan asumsi X2 konstan, akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,040 unit. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel X2 adalah 0,348 yang berarti setiap peningkatan 1 unit pada X2, dengan asumsi X1 konstan, akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,348 unit. Namun terdapat variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai tetapi tidak di teliti (ϵ) sebesar 0,736.

Berdasarkan nilai koefisien regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X2) Memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan beban kerja(X1). Dimana peningkatan satu unit stres kerja diprediksi meningkatkan kinerja sebesar 0,137 unit sedangkan peningkatan satu unit beban kerja diprediksi meningkatkan kinerja sebesar 0,005 unit, meskipun pengaruh beban kerja relatif kecil dan terdapat variabel lain ($\epsilon=0,736$) yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial terhadap variabel-variabel independen dilakukan untuk menilai signifikansi masing-masing koefisien regresi berganda. Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi signifikan antara variabel bebas (X) secara parsial atau individual terhadap variabel terikat (Y). Tujuan dari uji t ini adalah untuk menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap keputusan pembelian.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan perangkat lunak SPSS Statistics, diperoleh hasil sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.14 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,753	,441		6,244	,000
	Beban Kerja	,040	,092	,071	,434	,667
	Stres Kerja	,348	,118	,482	2,960	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data Spss.25 2025

Berdasarkan uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan t hitung $(0,434) < t$ tabel $(2,03224)$ dan taraf signifikan $0,667 > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. **DITOLAK**

Berdasarkan uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan t hitung $(2,960) > t$ tabel $(2,03224)$ dan taraf signifikan $0,006 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. **DITERIMA**

2. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig < \alpha$.

Tabel 4.15 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,906	2	,953	5,925	,006 ^b
	Residual	5,307	33	,161		
	Total	7,212	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Spss.25 2025

Berdasarkan uji F dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Fhitung (5,925) > f tabel (2,88) dan taraf signifikan $0,006 < \alpha$ (0,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. **DITERIMA**

3. Uji Koefisiensi Determinasi (R Square)

Uji Koefisiensi Determinasi (R Square) merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengukur besarnya pengaruh atau seberapa jauh kemampuan persamaan dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.16 Uji Koefisiensi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,514 ^a	,264	,220	,4010

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data Spss.25 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai adjusted R-square sebesar 0,264 (26,4%) menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan 26,4% dari variabilitas variabel dependen. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan dapat menjelaskan sebagian besar perubahan dalam variabel dependen berdasarkan variabel independen yang ada. Sementara

itu (ϵ) sebesar 0,736 (73,6 %) dari variabilitas variabel dependen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Mengindikasikan bahwa ada variabel lain di luar model yang turut mempengaruhi variabel dependen. Oleh karena itu, meskipun model yang dibangun cukup kuat, masih ada ruang untuk mengeksplorasi variabel tambahan yang mungkin berpengaruh. Oleh karena itu, meskipun model yang dibangun cukup kuat dalam menjelaskan sebagian besar perubahan variabel dependen, masih ada ruang untuk mengeksplorasi variabel tambahan yang mungkin juga berpengaruh. Hal ini menunjukkan pentingnya untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini yang dapat mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Beban kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Beban Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 serta nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel. Meskipun hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasakan beban kerja dalam kategori sedang hingga tinggi, hal tersebut tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja secara langsung. Temuan ini memperlihatkan bahwa pegawai telah mampu beradaptasi dengan situasi kerja

yang penuh tekanan, khususnya selama masa kampanye dan pelaporan kegiatan lapangan. Selain itu, pegawai cenderung menganggap beban kerja yang tinggi sebagai bagian dari tanggung jawab profesional mereka, sehingga tidak berdampak langsung pada kualitas kinerja. Hal ini diperkuat oleh wawancara dengan pegawai yang menyatakan bahwa pekerjaan tetap dapat diselesaikan, meskipun memerlukan waktu lebih lama akibat menumpuknya tugas dalam waktu yang bersamaan.

Ketidaksignifikanan pengaruh beban kerja terhadap kinerja dapat dimaknai bahwa beban kerja tinggi bukan selalu bersifat disfungsional, terutama dalam konteks organisasi yang sudah memiliki pola kerja cepat, terbiasa dengan deadline, dan memiliki motivasi profesional tinggi. Pegawai di Bawaslu tampaknya memandang beban kerja sebagai hal yang inheren dalam tugas, bukan sebagai penghambat produktivitas. Bahkan, meskipun volume kerja meningkat selama masa kampanye dan pelaporan, pekerjaan tetap bisa diselesaikan meskipun membutuhkan waktu lebih lama. Ini memperlihatkan bahwa kinerja tetap dipertahankan berkat daya tahan dan profesionalitas kerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Simanjuntak et al., 2021), beban kerja merupakan tuntutan atau kewajiban pekerjaan yang dapat berdampak pada kinerja jika tidak seimbang dengan kemampuan individu dan dukungan organisasi. Namun, dalam penelitian ini, tampaknya terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja, seperti motivasi, kejelasan prosedur kerja, serta sistem pembagian tugas yang ada. Oleh karena itu, tidak signifikkannya pengaruh beban kerja terhadap kinerja dapat dimaknai bahwa dalam

konteks Bawaslu Provinsi Gorontalo, beban kerja tinggi bukan menjadi hambatan utama, melainkan telah menjadi bagian dari dinamika kerja yang dihadapi pegawai dengan profesionalisme dan daya tahan kerja yang tinggi.

Beban kerja merupakan faktor yang terus-menerus dikaji dalam konteks kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak selalu signifikan, bahkan dalam beberapa kasus dapat dianggap tidak signifikan. Sebagai contoh, penelitian oleh (Hikmah Perkasa et al., 2023). menunjukkan bahwa beban kerja yang berat di industri garment dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai, di mana semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai (Hikmah Perkasa et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa ada titik di mana beban kerja dapat berdampak negatif.

Namun, studi lain seperti yang dilakukan oleh (SARI et al., 2024). menyoroti peranan motivasi kerja sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Meskipun beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi kerja dapat memediasi hubungan ini, dan menawarkan perspektif baru dalam memahami dampak beban kerja (SARI et al., 2024). Ini berarti, pada konteks tertentu, beban kerja mungkin tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja jika faktor-faktor lain, seperti motivasi, berfungsi dengan baik.

Selanjutnya, penelitian oleh Gulo dan Sihombing menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan, bersama dengan beban kerja yang tidak seimbang, mempengaruhi produktivitas pegawai, tetapi tidak secara langsung

mempengaruhi kinerja pegawai (Gulo & Sihombing, 2024). Ini menyiratkan bahwa organisasi dapat mengelola beban kerja tanpa menyebabkan dampak signifikan pada kinerja pegawai jika ada dukungan yang memadai.

Di sisi lain, terdapat juga penelitian yang menegaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, yang pada gilirannya mengurangi performa secara keseluruhan, seperti yang dilaporkan oleh (Nengah Weni et al., 2023). dan Prihatin dan Haerani (Nengah Weni et al., 2023). Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berkontribusi terhadap burnout, yang berakibat pada penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang disebutkan, kita dapat menarik kesimpulan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tidaklah sederhana dan bergantung pada berbagai faktor lain, termasuk motivasi kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan, yang dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen organisasi untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam pengelolaan beban kerja untuk memaksimalkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. Hal ini diperoleh dari hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel stres kerja lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat stres

kerja yang dialami pegawai, maka kinerja mereka akan terpengaruh, baik secara positif maupun negatif tergantung pada jenis stres dan cara pengelolaannya. Hasil ini didukung oleh data deskriptif yang menunjukkan bahwa pegawai mengalami tekanan yang cukup tinggi dalam menyelesaikan tugas, terutama saat masa kampanye dan pelaporan, yang menuntut kerja cepat dalam tenggat waktu terbatas. Tekanan ini diperparah oleh jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan beban kerja, serta ketidakjelasan standar operasional prosedur (SOP), yang menyebabkan stres kerja meningkat (Mr. R, 15/05/2024; Mr. S, 14/06/2024).

Secara teoritis, stres kerja diartikan sebagai kondisi psikologis dan emosional yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu dalam menanganinya (Lestari et al., 2020; Rizki & Adhithara, 2021). Stres dapat muncul dari berbagai faktor seperti tekanan waktu, konflik peran, kurangnya dukungan, dan tuntutan berlebih dari lingkungan kerja (Yati et al., 2023). Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya, stres kerja dalam kadar tertentu dapat menjadi motivasi untuk bekerja lebih cepat dan efisien, yang dikenal sebagai eustress. Dalam konteks Bawaslu Provinsi Gorontalo, stres kerja lebih banyak muncul sebagai distress yang mengganggu alur kerja dan menyebabkan keterlambatan tugas, sebagaimana dijelaskan oleh informan penelitian yang merasa kewalahan menangani lebih dari satu perkara secara bersamaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Supriyanto dan Nadiyah (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai di instansi pemerintah. Artinya, meskipun stres dapat menjadi beban, ia juga menjadi penentu penting yang mempengaruhi hasil kerja individu. Penelitian (Jalil. M. et al., 2024) juga mengonfirmasi bahwa peningkatan stres kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja jika tidak diimbangi dengan strategi pengelolaan yang baik. Di Bawaslu, lingkungan kerja yang padat, tugas paralel, serta kurangnya sumber daya manusia menciptakan kondisi kerja yang penuh tekanan. Dalam situasi ini, manajemen stres kerja menjadi krusial untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kesejahteraan pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor signifikan yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. Organisasi perlu menyusun strategi pengelolaan stres secara sistematis, mulai dari perbaikan SOP, penambahan SDM, hingga penguatan sistem dukungan psikologis dan struktural. Pendekatan ini diharapkan dapat meminimalisir dampak negatif stres kerja dan sekaligus mengoptimalkan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh Beban kerja (X1) dan Stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, diketahui bahwa Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kedua variabel bebas tersebut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai, baik

dari aspek kuantitas, kualitas, efektivitas, hingga ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas. Data deskriptif mendukung temuan ini, di mana mayoritas responden menyatakan mengalami beban kerja tinggi terutama dalam masa kampanye, yang menuntut penyelesaian banyak laporan dan kegiatan administratif dalam waktu yang terbatas. Di sisi lain, stres kerja juga dirasakan akibat tekanan waktu, ketidakjelasan SOP, serta volume pekerjaan yang menumpuk pada jumlah pegawai yang terbatas.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pandangan (Y. M. D. Santoso & Rijanti, 2022), yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Beban kerja merujuk pada tugas-tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, sementara stres kerja mencerminkan kondisi psikologis yang timbul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu (Lestari et al., 2020). Ketika beban kerja dan stres dikelola secara tepat, keduanya dapat berfungsi sebagai pemicu peningkatan kinerja, namun jika berlebihan, justru dapat menurunkan produktivitas dan menciptakan kelelahan mental maupun fisik.

Dalam Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo, wawancara mendalam dengan beberapa pegawai memperkuat temuan ini. Misalnya, salah satu pegawai mengungkapkan bahwa selama masa kampanye, pekerjaan menumpuk akibat tugas lapangan dan laporan administrasi yang harus diselesaikan bersamaan. Ketidakjelasan SOP juga menimbulkan stres karena pegawai tidak memiliki acuan kerja yang pasti, sehingga sering merasa bingung dalam menjalankan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Simanjuntak et al., 2021), yang menyatakan bahwa stres kerja yang timbul dari struktur organisasi dan peran yang tidak jelas dapat menghambat kinerja pegawai secara signifikan.

Beban kerja yang tinggi dan stres yang tidak terkelola dengan baik juga berdampak pada munculnya konflik peran dan kelelahan, yang dalam jangka panjang akan menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, keberhasilan dalam mencapai kinerja optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis pegawai, tetapi juga pada manajemen organisasi dalam mengatur beban kerja yang realistis dan menyediakan dukungan psikososial untuk mengelola stres kerja.

Selanjutnya, dalam kajian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Liana (2024), diketahui bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu kinerja pegawai, dan stres kerja turut berkontribusi pada penurunan kinerja pegawai (Wicaksono & Liana, 2024). Menariknya, (Triatmaja et al., 2022) menunjukkan bahwa meskipun beban kerja dan stres dapat mempengaruhi kinerja secara kolektif, pengaruh beban kerja secara individu tidak selalu signifikan (Triatmaja et al., 2022). Ini membuka diskusi bahwa dalam beberapa konteks, stres kerja bisa jadi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja ketimbang beban kerja itu sendiri.

Sementara itu, Kurniawan dan Rizki (2022) menekankan bahwa pengelolaan beban kerja dan stres kerja sangat krusial untuk meningkatkan kinerja pegawai, di mana beban kerja yang tinggi dapat berkontribusi terhadap penurunan produktivitas (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022). Ini mengindikasikan

pentingnya implementasi strategi manajerial dalam pengelolaan beban dan stres untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi Bawaslu Provinsi Gorontalo, pengaruh simultan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sangat nyata dan signifikan. Hasil ini menjadi dasar bagi manajemen untuk menyusun strategi peningkatan kinerja tidak hanya dari sisi teknis pekerjaan, tetapi juga dengan memperhatikan aspek psikologis dan kesejahteraan pegawai. Pengelolaan beban kerja yang proporsional dan kebijakan pengendalian stres yang tepat akan sangat menentukan efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang didapatkan dan dijelaskan pada pembahasan mengenai pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo maka dapat ditarik kesimpulan:

- a. Beban Kerja (X1) berdasarkan uji-t secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. Artinya Beban kerja yang tinggi tidak selalu menghasilkan penurunan atau peningkatan kinerja pegawai secara langsung. Dalam konteks Bawaslu Provinsi Gorontalo, pegawai telah terbiasa dengan pola kerja yang dinamis dan tekanan beban kerja yang tidak tetap, terutama saat masa kampanye atau pelaporan pengawasan. Pegawai menganggap hal ini sebagai bagian dari tanggung jawab profesional, bukan sebagai beban psikologis. Mereka mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan pekerjaan dengan alokasi waktu yang lebih fleksibel, meskipun terdapat penumpukan tugas
- b. Stres Kerja (X2) berdasarkan uji-t secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. Artinya stres kerja terbukti lebih berdampak negatif terhadap kinerja karena bersifat psikologis dan subjektif, dipicu oleh tekanan waktu, ketidakjelasan prosedur, serta penumpukan tugas yang menciptakan konflik peran dan ketidaknyamanan emosional. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu

lebih fokus pada pengelolaan stres kerja dibandingkan sekadar pengaturan volume beban kerja, demi menjaga kualitas dan efektivitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

- c. Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berdasarkan uji-F secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. Artinya, bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi antara aspek tuntutan tugas dan kondisi psikologis individu dalam menghadapi tekanan kerja. Beban kerja yang tinggi, jika tidak disertai dengan pengelolaan stres yang baik, dapat menimbulkan kelelahan, konflik peran, serta penurunan semangat kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan dan Manajemen Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo, disarankan untuk melakukan evaluasi pada sistem kerja yang berlaku saat ini, terutama dalam hal distribusi beban kerja. Meskipun secara statistik beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, hal ini tidak berarti beban kerja tidak penting.. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa beban kerja dibagi secara adil dan proporsional sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawab masing-masing pegawai.
2. Pengelolaan Stres Kerja Perlu Menjadi Prioritas, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

kinerja. Penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, jelas dalam prosedur, serta memiliki sistem komunikasi yang terbuka untuk meminimalisir stres akibat ketidakjelasan tugas atau tekanan waktu. Penyediaan pelatihan manajemen stres, konsultasi psikologis, atau kegiatan peningkatan kesejahteraan pegawai dapat dipertimbangkan sebagai solusi preventif.

3. Standar operasional prosedur yang Terstruktur, menjadi hal penting untuk menghindari akumulasi beban dan stres kerja pada waktu-waktu kritis seperti masa kampanye. Manajemen dapat menyusun standar operasional prosedur yang lebih jelas agar pegawai tidak merasa kebingungan dalam menjalankan tugas, sehingga tekanan psikologis akibat ketidakpastian dapat ditekan.
4. Penambahan Sumber Daya Manusia, Mengingat tingginya intensitas pekerjaan selama periode tertentu seperti kampanye, disarankan agar dilakukan penambahan tenaga kerja atau penempatan ulang sumber daya manusia agar distribusi tugas menjadi lebih merata dan tekanan kerja dapat dikelola dengan baik.
5. Untuk Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin memiliki hubungan lebih kuat terhadap kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Penelitian lebih lanjut juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods agar dapat menangkap dinamika beban dan stres kerja secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Sasanti, M. A., & Irbayuni, C. A. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(3), 556–561. <https://doi.org/10.29264/jfor.v24i3.11307>
- Achmad Masruri dan Muhamad Ekhsan. (2022). Peran Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Beban Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 11 No. 1 Juli 2022*, 11(1), 753–761. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/792>
- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload Dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Niagawan*, 11(1), 11. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i1.28829>
- Agustin, S., & Susilawati, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Di Indonesia. *Zahra: Journal of Health and ...*, 3(1), 156–162. <https://adisampublisher.org/index.php/aisha/article/view/422>
- Aqillah Nabila Zulfa, & Lukman, I. A. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Operator pada. *Teknik Industri Terintegrasi*, 8(2), 1731–1740. <https://doi.org/10.31004/jutin.v8i2.xx>
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6395>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pemangkuan Hutan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 247–261. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.549>
- Fahirat, J., & Mulyadin, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Bima. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(2), 323–328. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i2.85>
- Gulo, V. I., & Sihombing, M. (2024). The Influence Of Perceived Organizational Support And Workload On Employee Productivity At Perumda Tirtauli Pematang Siantar City. *JOURNAL OF HUMANITIES SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 3(2), 356–369. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v3i2.925>

- Hikmah Perkasa, D., Purwanto, S., Lika Kabdiyono, E., Al Faruq Abdullah, M., & Nina Rostina, C. (2023). Post-Covid-19 Leadership Performance: A Proposed Study. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13683>
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–10. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/ONM/article/view/15597%0Ahttps://ejurnal.ung.ac.id/index.php/ONM/article/download/15597/4830>
- Ilahude, N. N., Yantu, I., & Biki, S. B. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulutgo Suwawa. *Cerdikia : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(1), 1008–1017.
- Ismail Adi Putra, R., & Prasetyo, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Telkom Akses Divisi Konstruksi Jabar Tengah. *Indonesian Journal of Digital Business*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.17509/ijdb.v1i1.34385>
- Jalil. M., A., Sabri, S., & Panea, Y. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(1), 01–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v6i1.979>
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu. *Journal of Pedagogy*, 3, 40–48.
- Jihan, F., & Mulyadin. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Bima*. 14(02), 323–329.
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127–139. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>
- Kariyamin, Nasir Hamzah, N. L. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. 7, 10–18.
- Kasim, A. I., P, S., Alim, A., & Irfan, A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar*. 13(2), 74–86.
- Klobor, N. O., Manafe, H. A., Man, S., & Jou, S. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 477–487. <https://www.dinastirev.org/JMPIS/article/view/1380%0Ahttps://www.dinastirev.org/JMPIS/article/download/1380/826>

- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Maharani, A. N., Winarko, R., Indrawati, M., & Sarie, R. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*. file:///C:/Users/Ratmin/Downloads/6_andi-1.pdf
- Marhumi, S., Naidah, H., & Minasni, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. *SEIKO Jurnal of Management & Business*, 5(1), 404–414.
- Marsytha Febriyanti Achmar, Syawal K. Saptaputra, & Irma Yunawati. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT X. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(9), 3589–3595. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i9.1216>
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Nafisah, F., & Syarifuddin. (2023). Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Prima Duta Nusantara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 7(1), 63–78. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v7i1.5807>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Nengah Weni, N., Gede Putu Kawiana, I., & Made Astrama, I. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City). *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(2), 397–410. <https://doi.org/10.54443/sj.v2i2.145>
- Ningsih, W. K., Surabaya, U. M., Wahjono, S. I., & Surabaya, U. M. (2023). *Stress kerja dan beban kerja teradap kinerja karyawan pada perusahaan. April*.
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Oktaviani, S., Pauzy, D. M., & ... (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Tasikmalaya. *Distingi: Journal of Digital ...*, 1(4), 106–118. <https://jurnal.panengen.com/index.php/djods/article/view/44>
- Phalis, A. P. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating Effect of Workload on Performance of Employees in Pantoloan Puskesmas With Incentive as A Moderating Variable. *Jurnal Kolaboratif Sains Volume 03, Nomor 02, Mei 2020, 03(02)*, 73–76.
- Pramana, N. N. A. M. A., & Mujiati, N. W. (2020). Konflik Pekerjaan Keluarga, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Bank BRI Diponogoro Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2374. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p16>
- Puspitasari, A. W., Sutrisno, & Mastika, I. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember. *International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology*, 10(2), 410–421. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-13062>
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/18161/10611>
- Rini, Chandra, W., Lan, W. P., Wilinny, W., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Trinity Interlink Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 453–457. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/619>
- Rizki, M., & Adhithara, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Xyz Kantor Cabang Tanjungpinang. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 31–37. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2217>
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Santoso, S. B., Mulyadin, & Mukhlis. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pegadaian Rasanae. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 137–143.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.

- SARI, N. W. D. K., DHARMANEGARA, I. B. A., & LAKSMI, P. A. S. (2024). Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Warmadewa. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 5(1), 167–179. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v5i1.1022>
- Sasanti, M. A., & Irbayuni, C. A. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(3), 556–561. <https://doi.org/10.29264/jfor.v24i3.11307>
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Simanjuntak, C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February), 2021. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750> <https://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728> <http://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728> <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766> <https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076>
- Soima, S., Syahrani, S., & Listyarini, S. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(3), 923–933. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i3.331>
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Sonny Hevianto W.B, Iis Mariam, E. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Waskita Toll Road. *Prosiding Seminar Nasional Riset Terapan Dan Inovasi Teknologi*.
- Subakti, R., Rajagukguk, S. M., Hutahae, V. D., Nazmi, H., & Fahmi, N. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era New Normal Pada Pt. Torganda Kandir Medan. *Jurnal Edueco*, 6(1), 102–106. <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.160>
- Sumarto, T. A., & Sihotang, F. P. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Magang Bakti. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi*, 2(2), 187–199. <https://doi.org/10.35957/jtsi.v2i2.1377>

- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6, 610–619.
- Sutrisno, Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1871–1881. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 377. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 93–104. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1641>
- Yati, M., Rohsita, H., & Rasyid, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. 6(2), 326–335.
- Yeniarti Yeniarti, Anizir Ali Murad, & M.Suhaemi. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional (Bpn) Kota Cilegon. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 96–108. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.257>
- Yudhistira, A., Aldino, A. A., & Darwis, D. (2022). Analisis Klasterisasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Fuzzy C-Means (Studi Kasus : Pengadilan Tinggi Agama bandar lampung). *Jurnal Ilmiah Edutic : Pendidikan Dan Informatika*, 9(1), 77–82. <https://doi.org/10.21107/edutic.v9i1.17134>
- Yuliani, I., & Firdaus, M. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Tinakartika Rinda , Dan Mohammad Jibriel Avessina*, 4(4), 407–415. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Yulita, R., Wahab, W., Menhard, M., & Irawan, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 4(1), 125–135. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v4i1.132>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAWASLU PROVINSI GORONTALO

Asalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth, Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya, Ratmin Ibrahim, seorang Mahasiswa Program Sarjana Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo, saat ini tengah menjalankan penelitian untuk tugas akhir berupa skripsi dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo."

Dalam rangka mengumpulkan data yang relevan dan akurat, saya memerlukan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan di bawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia dan tidak akan mempengaruhi penilaian kerja Bapak/Ibu/Saudara. Ini semata-mata untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Gorontalo, 2024

Ratmin Ibrahim

KUESIONER PENELITIAN

A. Data Responden Dan Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Data Responden

Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☐
- c. Usia :
- d. Pekerjaan :

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi centang (✓) pada kolom Yang tersedia.

Keterangan:

- | | |
|-------------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju/Selalu | = 5 |
| 2. Setuju/Sering | = 4 |
| 3. Ragu-ragu/Kadang-kadang | = 3 |
| 4. Tidak Setuju/Jarang | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju/Tidak pernah | = 1 |

DAFTAR PERYANTAN KUESIONER

I. BEBAN KERJA (X1)

a. Jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan

1. Saya merasa jumlah pekerjaan yang saya terima selalu sesuai dengan kapasitas saya
 - a. Selalu merasa jumlah pekerjaan yang saya terima selalu sesuai dengan kapasitas saya
 - b. Sering merasa jumlah pekerjaan yang saya terima selalu sesuai dengan kapasitas saya
 - c. Kadang- kadang merasa jumlah pekerjaan yang saya terima selalu sesuai dengan kapasitas saya
 - d. Jarang merasa jumlah pekerjaan yang saya terima selalu sesuai dengan kapasitas saya
 - e. Tidak pernah merasa jumlah pekerjaan yang saya terima selalu sesuai dengan kapasitas saya
2. Saya merasa *overwhelmed* (kewalahan) dengan pekerjaan yang diberikan
 - a. Selalu merasa kewalahan dengan pekerjaan yang diberikan
 - b. Sering merasa kewalahan dengan pekerjaan yang diberikan
 - c. Kadang-kadang merasa kewalahan dengan pekerjaan yang diberikan
 - d. Jarang merasa kewalahan dengan pekerjaan yang diberikan
 - e. Tidak pernah merasa kewalahan dengan pekerjaan yang diberikan

b. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan

1. Saya merasa terburu-buru ketika menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang terbatas
 - a. Selalu merasa terburu-buru ketika menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang terbatas
 - b. Sering merasa terburu-buru ketika menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang terbatas
 - c. Kadang-kadang merasa terburu-buru ketika menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang terbatas
 - d. Jarang merasa terburu-buru ketika menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang terbatas
 - e. Tidak pernah merasa terburu-buru ketika menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang terbatas
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan
 - a. Selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan
 - b. Sering dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan
 - c. Kadang-kadang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan
 - d. Jarang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan

- e. Tidak pernah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan

c. Tekanan yang dirasakan dalam menyelesaikan pekerjaan

- 1. Tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan mempengaruhi kinerja saya
 - a. Selalu merasa tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan mempengaruhi kinerja saya
 - b. Sering merasa tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan mempengaruhi kinerja saya
 - c. Kadang-kadang merasa tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan mempengaruhi kinerja saya
 - d. Jarang merasa tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan mempengaruhi kinerja saya
 - e. Tidak pernah merasa tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan mempengaruhi kinerja saya
- 2. Saya merasa tertekan saat menghadapi tenggat waktu pekerjaan
 - a. Selalu merasa tertekan saat menghadapi tenggat waktu pekerjaan
 - b. Sering merasa tertekan saat menghadapi tenggat waktu pekerjaan
 - c. Kadang-kadang merasa tertekan saat menghadapi tenggat waktu pekerjaan
 - d. Jarang merasa tertekan saat menghadapi tenggat waktu pekerjaan
 - e. Tidak pernah merasa tertekan saat menghadapi tenggat waktu pekerjaan

d. Perasaan kelelahan fisik dan mental dalam bekerja

1. Saya merasa lelah secara fisik setelah bekerja
 - a. Selalu merasa lelah secara fisik setelah bekerja
 - b. Sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja
 - c. Kadang-kadang merasa lelah secara fisik setelah bekerja
 - d. Jarang merasa lelah secara fisik setelah bekerja
 - e. Tidak pernah merasa lelah secara fisik setelah bekerja
2. Kelelahan mental saya meningkat setelah menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu saya merasa kelelahan mental meningkat setelah menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering saya merasa kelelahan mental meningkat setelah menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang saya merasa kelelahan mental meningkat setelah menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang saya merasa kelelahan mental meningkat setelah menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah saya merasa kelelahan mental meningkat setelah menyelesaikan pekerjaan

II. STRES KERJA (X2)**a. Tekanan kerja**

1. Saya merasa bahwa tekanan kerja tidak memengaruhi kesehatan mental saya

- a. Selalu merasa bahwa tekanan kerja tidak memengaruhi kesehatan mental saya
 - b. Sering merasa bahwa tekanan kerja tidak memengaruhi kesehatan mental saya
 - c. Kadang-kadang merasa bahwa tekanan kerja tidak memengaruhi kesehatan mental saya
 - d. Jarang merasa bahwa tekanan kerja tidak memengaruhi kesehatan mental saya
 - e. Tidak pernah merasa bahwa tekanan kerja tidak memengaruhi kesehatan mental saya
2. Saya merasa mampu mengatasi tekanan yang ada di tempat kerja
- a. Selalu merasa mampu mengatasi tekanan yang ada ditempat kerja
 - b. Sering merasa mampu mengatasi tekanan yang ada ditempat kerja
 - c. Kadang-kadang merasa mampu mengatasi tekanan yang ada ditempat kerja
 - d. Jarang merasa mampu mengatasi tekanan yang ada ditempat kerja
 - e. Tidak pernah merasa mampu mengatasi tekanan yang ada ditempat kerja

b. Konflik peran

1. Saya merasa bingung dengan tanggung jawab saya ditempat kerja
- a. Selalu merasa bingung dengan tanggung jawab saya di tempat kerja
 - b. Sering merasa bingung dengan tanggung jawab saya di tempat kerja

- c. Kadang-kadang merasa bingung dengan tanggung jawab saya di tempat kerja
 - d. Jarang merasa bingung dengan tanggung jawab saya di tempat kerja
 - e. Tidak pernah merasa bingung dengan tanggung jawab saya di tempat kerja
2. Saya merasa bahwa konflik yang terjadi di tim dapat diselesaikan dengan komunikasi yang baik
- a. Selalu merasa bahwa konflik yang terjadi di tim dapat diselesaikan dengan komunikasi yang baik
 - b. Sering merasa bahwa konflik yang terjadi di tim dapat diselesaikan dengan komunikasi yang baik
 - c. Kadang-kadang merasa bahwa konflik yang terjadi di tim dapat diselesaikan dengan komunikasi yang baik
 - d. Jarang merasa bahwa konflik yang terjadi di tim dapat diselesaikan dengan komunikasi yang baik
 - e. Tidak pernah merasa bahwa konflik yang terjadi di tim dapat diselesaikan dengan komunikasi yang baik
3. Saya merasa memiliki kontrol atas pekerjaan yang saya lakukan dalam bekerja
- a. Selalu merasa memiliki kontrol atas pekerjaan yang saya lakukan dalam bekerja
 - b. Sering merasa memiliki kontrol atas pekerjaan yang saya lakukan dalam bekerja

- c. Kadang-kadang merasa memiliki kontrol atas pekerjaan yang saya lakukan dalam bekerja
- d. Jarang merasa memiliki kontrol atas pekerjaan yang saya lakukan dalam bekerja
- e. Tidak pernah merasa memiliki kontrol atas pekerjaan yang saya lakukan dalam bekerja

4. Kurangnya dukungan

- 1. Saya merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja saat menghadapi masalah
 - a. Selalu merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja saat menghadapi masalah
 - b. Sering merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja saat menghadapi masalah
 - c. Kadang-kadang merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja saat menghadapi masalah
 - d. Jarang merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja saat menghadapi masalah
 - e. Tidak pernah merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja saat menghadapi masalah
- 2. Saya merasa kesulitan untuk meminta bantuan ketika saya membutuhkannya
 - a. Selalu merasa kesulitan untuk meminta bantuan ketika saya membutuhkannya

- b. Sering merasa kesulitan untuk meminta bantuan ketika saya membutuhkannya
 - c. Kadang-kadang merasa kesulitan untuk meminta bantuan ketika saya membutuhkannya
 - d. Jarang merasa kesulitan untuk meminta bantuan ketika saya membutuhkannya
 - e. Tidak pernah merasa kesulitan untuk meminta bantuan ketika saya membutuhkannya
3. Kurangnya dukungan membuat saya kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan
- a. Selalu merasa Kurangnya dukungan membuat saya kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering merasa Kurangnya dukungan membuat saya kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang Kurangnya dukungan membuat saya kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang Kurangnya dukungan membuat saya kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan
 - e. Tidak pernah Kurangnya dukungan membuat saya kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan

III. KINERJA PEGAWAI (Y)

a. Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab

1. Saya merasa mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik
 - a. Selalu merasa mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik
 - b. Sering merasa mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik
 - c. Kadang-kadang merasa mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik
 - d. Jarang merasa mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik
 - e. Tidak pernah merasa mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik
2. Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan
 - a. Selalu memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan
 - b. Sering memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan
 - c. Kadang-kadang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan

- d. Jarang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan
- e. Tidak pernah memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan

b. Efektivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan sebaaimana semestinya

1. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien
 - a. Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien
 - b. Sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien
 - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien
 - d. Jarang menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien
 - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien
2. Pekerjaan yang saya lakukan memberikan hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan
 - a. Selalu pekerjaan yang saya lakukan memberikan hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan
 - b. Sering pekerjaan yang saya lakukan memberikan hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan
 - c. Kadang-kadang pekerjaan yang saya lakukan memberikan hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan
 - d. Jarang pekerjaan yang saya lakukan memberikan hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan

- e. Tidak pernah pekerjaan yang saya lakukan memberikan hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan

c. Prestasi kerja pegawai yang dapat dievaluasi dan dinilai oleh organisasi

1. Saya merasa prestasi kerja saya dapat diukur dan dinilai dengan jelas
 - a. Selalu merasa prestasi kerja saya dapat diukur dan dinilai dengan jelas
 - b. Sering merasa prestasi kerja saya dapat diukur dan dinilai dengan jelas
 - c. Kadang-kadang merasa prestasi kerja saya dapat diukur dan dinilai dengan jelas
 - d. Jarang merasa prestasi kerja saya dapat diukur dan dinilai dengan jelas
 - e. Tidak pernah merasa prestasi kerja saya dapat diukur dan dinilai dengan jelas
2. Prestasi saya ditempat kerja sering diakui oleh atasan dan rekan kerja
 - a. Selalu prestasi saya ditempat kerja sering diakui oleh atasan dan rekan kerja
 - b. Sering prestasi saya ditempat kerja sering diakui oleh atasan dan rekan kerja
 - c. Kadang-kadang prestasi saya ditempat kerja sering diakui oleh atasan dan rekan kerja
 - d. Jarang prestasi saya ditempat kerja sering diakui oleh atasan dan rekan kerja
 - e. Tidak pernah prestasi saya ditempat kerja sering diakui oleh atasan dan rekan kerja

d. Kesadarn dan kesungguhan pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab

1. Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya
 - a. Selalu merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya
 - b. Sering merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya
 - c. Kadang-kadang merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya
 - d. Jarang merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya
 - e. Tidak pernah merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya
2. Saya berusaha untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan serius
 - a. Selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan serius
 - b. Sering berusaha untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan serius
 - c. Kadang-kadang berusaha untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan serius

- d. Jarang berusaha untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan serius
- e. Tidak pernah berusaha untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan serius

Lampiran 2. Data Ordinal Variabel
Data Ordinal Beban Kerja (X1)

No	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1
1	3	3	3	5	5	4	3	1	3.4
2	3	2	5	3	5	5	2	3	3.5
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4.1
4	5	2	2	5	2	3	2	2	2.9
5	5	2	2	5	2	2	2	2	2.8
6	1	1	1	5	1	1	1	1	1.5
7	4	3	2	5	2	2	5	3	3.3
8	4	4	4	3	4	4	4	4	3.9
9	3	3	4	3	3	4	3	3	3.3
10	4	1	2	5	3	1	1	1	2.3
11	5	3	4	5	2	2	3	3	3.4
12	5	1	3	5	3	1	1	1	2.5
13	4	4	5	4	3	4	4	4	4.0
14	3	2	1	5	3	3	2	2	2.6
15	4	2	2	4	3	2	2	2	2.6
16	4	4	4	4	4	3	4	3	3.8
17	4	2	2	4	2	2	2	2	2.5
18	5	2	3	4	3	3	3	3	3.3
19	5	4	4	5	4	4	3	3	4.0
20	5	2	2	4	3	2	1	1	2.5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5.0
22	4	3	4	5	4	4	5	4	4.1
23	5	3	3	4	3	3	5	3	3.6
24	5	3	5	5	4	4	4	4	4.3
25	3	3	4	5	4	3	5	4	3.9
26	3	3	2	5	3	2	2	1	2.6
27	4	3	3	4	3	4	4	3	3.5
28	5	3	3	4	5	3	5	5	4.1
29	4	3	3	4	3	3	4	4	3.5
30	4	3	3	4	4	4	3	2	3.4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5.0
32	5	3	5	5	5	5	5	5	4.8

33	3	4	2	4	4	3	4	5	3.6
34	4	4	3	5	2	2	2	2	3.0
35	5	5	1	1	1	2	1	2	2.3
36	5	3	4	5	4	4	5	4	4.3

Data Ordinal Stres Kerja (X2)

No	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2
1	1	3	1	4	4	3	3	2.7
2	1	3	3	5	3	3	3	3.0
3	4	4	4	4	4	4	4	4.0
4	2	5	2	5	5	5	4	4.0
5	5	5	2	5	5	5	5	4.6
6	5	5	1	5	5	5	4	4.3
7	1	3	1	3	5	5	3	3.0
8	3	3	3	4	3	3	3	3.1
9	3	4	3	4	4	4	4	3.7
10	5	3	2	4	5	5	4	4.0
11	3	5	1	5	3	3	3	3.3
12	2	3	1	4	4	5	3	3.1
13	3	4	3	4	4	4	4	3.7
14	3	4	3	3	3	4	3	3.3
15	4	4	2	4	4	4	4	3.7
16	1	3	2	4	4	4	3	3.0
17	4	4	2	4	4	3	4	3.6
18	3	4	2	5	5	5	4	4.0
19	4	4	3	2	4	4	4	3.6
20	1	5	1	5	1	5	3	3.0
21	5	5	5	5	5	5	5	5.0
22	4	5	4	5	5	5	5	4.7
23	3	5	3	5	5	4	4	4.1
24	5	4	4	4	4	5	4	4.3
25	4	5	4	5	5	5	5	4.7
26	5	5	5	5	4	3	5	4.6
27	3	4	1	5	4	4	4	3.6
28	3	5	3	5	5	5	4	4.3
29	3	3	3	4	4	4	4	3.6
30	3	4	3	4	4	4	4	3.7
31	5	5	5	5	5	5	5	5.0
32	4	5	5	5	5	5	5	4.9
33	2	3	3	5	4	4	4	3.6
34	4	5	2	2	4	5	4	3.7
35	2	5	1	4	5	4	4	3.6
36	5	4	4	5	4	5	5	4.6

Data Ordinal Kinerja Pegawai (Y)

No	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2	Y
1	4	4	4	4	5	2	3	4	3.7
2	3	3	5	5	5	4	5	5	4.2
3	4	5	5	5	5	4	4	4	4.4
4	5	5	5	5	5	3	5	5	4.4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.6
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4.6
7	5	5	4	4	4	2	3	5	3.8
8	3	3	3	4	4	4	3	4	3.4
9	4	3	3	4	3	3	4	5	3.4
10	5	5	5	5	5	3	5	5	4.8
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4.3
12	5	5	4	5	5	4	5	5	4.3
13	4	4	4	5	5	4	4	4	4.2
14	5	4	4	5	5	3	4	5	4.3
15	4	4	4	4	4	4	3	4	3.7
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0
17	4	4	4	4	4	3	3	4	3.6
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8
19	5	5	4	5	5	4	4	4	4.3
20	5	5	3	5	5	4	5	5	4.2
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5.0
22	5	5	5	5	5	4	5	5	4.9
23	5	5	5	5	5	4	5	5	4.9
24	5	4	4	4	4	4	5	5	4.3
25	4	5	3	3	3	3	4	5	3.8
26	5	1	5	3	3	2	4	5	3.4
27	5	4	4	4	5	4	4	5	4.2
28	5	5	5	4	5	3	5	5	4.2
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0
30	4	4	4	4	4	4	4	5	3.9
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5.0
32	5	5	5	5	5	4	5	5	4.9
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4.0
34	5	5	5	5	5	4	4	4	4.3
35	5	5	4	4	4	5	5	5	4.2
36	4	4	4	4	4	4	5	5	4.2

Lampiran 3. Deskriptif Tanggapan Responden

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,8	2,8	2,8
	3	7	19,4	19,4	22,2
	4	12	33,3	33,3	55,6
	5	16	44,4	44,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8,3	8,3	8,3
	2	8	22,2	22,2	30,6
	3	15	41,7	41,7	72,2
	4	7	19,4	19,4	91,7
	5	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8,3	8,3	8,3
	2	9	25,0	25,0	33,3
	3	9	25,0	25,0	58,3
	4	9	25,0	25,0	83,3
	5	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,8	2,8	2,8
	3	3	8,3	8,3	11,1
	4	13	36,1	36,1	47,2
	5	19	52,8	52,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5,6	5,6	5,6
	2	6	16,7	16,7	22,2
	3	12	33,3	33,3	55,6
	4	10	27,8	27,8	83,3
	5	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8,3	8,3	8,3
	2	9	25,0	25,0	33,3
	3	9	25,0	25,0	58,3
	4	11	30,6	30,6	88,9
	5	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X1.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	13,9	13,9	13,9
	2	8	22,2	22,2	36,1
	3	6	16,7	16,7	52,8
	4	8	22,2	22,2	75,0
	5	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X1.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	16,7	16,7	16,7
	2	8	22,2	22,2	38,9
	3	9	25,0	25,0	63,9
	4	8	22,2	22,2	86,1
	5	5	13,9	13,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	13,9	13,9	13,9
	2	4	11,1	11,1	25,0
	3	11	30,6	30,6	55,6
	4	8	22,2	22,2	77,8
	5	8	22,2	22,2	100,0

Total	36	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	25,0	25,0	25,0
	4	12	33,3	33,3	58,3
	5	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	22,2	22,2	22,2
	2	8	22,2	22,2	44,4
	3	11	30,6	30,6	75,0
	4	5	13,9	13,9	88,9
	5	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5,6	5,6	5,6
	3	2	5,6	5,6	11,1
	4	14	38,9	38,9	50,0
	5	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X2.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,8	2,8	2,8
	3	4	11,1	11,1	13,9
	4	17	47,2	47,2	61,1
	5	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	16,7	16,7	16,7
	4	13	36,1	36,1	52,8
	5	17	47,2	47,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	25,0	25,0	25,0
	4	19	52,8	52,8	77,8
	5	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Y1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,6	5,6	5,6
	4	12	33,3	33,3	38,9

	5	22	61,1	61,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Y1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,8	2,8	2,8
	3	3	8,3	8,3	11,1
	4	13	36,1	36,1	47,2
	5	19	52,8	52,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Y1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,1	11,1	11,1
	4	16	44,4	44,4	55,6
	5	16	44,4	44,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Y1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,6	5,6	5,6
	4	15	41,7	41,7	47,2
	5	19	52,8	52,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Y1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8,3	8,3	8,3
	4	11	30,6	30,6	38,9
	5	22	61,1	61,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Y1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8,3	8,3	8,3
	3	7	19,4	19,4	27,8
	4	19	52,8	52,8	80,6
	5	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Y1.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13,9	13,9	13,9
	4	14	38,9	38,9	52,8
	5	17	47,2	47,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Y1.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	30,6	30,6	30,6
	5	25	69,4	69,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Lampiran 4. Validitas Dan Reliabilitas Validitas X1

		Correlations								Beban Kerja
		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	
X1.1.1	Pearson Correlation	1	,264	,296	-,006	,135	,165	,229	,286	,412*
	Sig. (2-tailed)		,120	,080	,973	,431	,336	,180	,091	,012
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.1.2	Pearson Correlation	,264	1	,444**	-,270	,322	,537**	,539**	,599**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,120		,007	,112	,055	,001	,001	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.2.1	Pearson Correlation	,296	,444**	1	,103	,683**	,764**	,617**	,663**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,080	,007		,551	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.2.2	Pearson Correlation	-,006	-,270	,103	1	,137	-,069	,165	-,032	,147
	Sig. (2-tailed)	,973	,112	,551		,425	,689	,335	,852	,391
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.3.1	Pearson Correlation	,135	,322	,683**	,137	1	,758**	,582**	,578**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,431	,055	,000	,425		,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.3.2	Pearson Correlation	,165	,537**	,764**	-,069	,758**	1	,642**	,679**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,336	,001	,000	,689	,000		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.4.1	Pearson Correlation	,229	,539**	,617**	,165	,582**	,642**	1	,855**	,870**

	Sig. (2-tailed)	,180	,001	,000	,335	,000	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.4.2	Pearson Correlation	,286	,599**	,663**	-,032	,578**	,679**	,855**	1	,872**
	Sig. (2-tailed)	,091	,000	,000	,852	,000	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Beban Kerja	Pearson Correlation	,412*	,641**	,850**	,147	,771**	,838**	,870**	,872**	1
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000	,391	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	9

Validitas X2**Correlations**

		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	Stres Kerja
X2.1.1	Pearson Correlation	1	,435**	,540**	,096	,380*	,287	,753**	,798**
	Sig. (2-tailed)		,008	,001	,579	,022	,090	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.1.2	Pearson Correlation	,435**	1	,243	,341*	,240	,337*	,565**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,008		,154	,042	,158	,044	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.2.1	Pearson Correlation	,540**	,243	1	,206	,212	,100	,662**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,001	,154		,228	,215	,562	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.2.2	Pearson Correlation	,096	,341*	,206	1	,148	,107	,363*	,444**
	Sig. (2-tailed)	,579	,042	,228		,390	,533	,029	,007
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.2.3	Pearson Correlation	,380*	,240	,212	,148	1	,439**	,585**	,610**
	Sig. (2-tailed)	,022	,158	,215	,390		,007	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.3.1	Pearson Correlation	,287	,337*	,100	,107	,439**	1	,400*	,517**
	Sig. (2-tailed)	,090	,044	,562	,533	,007		,016	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.3.2	Pearson Correlation	,753**	,565**	,662**	,363*	,585**	,400*	1	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,029	,000	,016		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Stres Kerja	Pearson Correlation	,798**	,643**	,700**	,444**	,610**	,517**	,932**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,007	,000	,001	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,000	,000		,026	,014	,916	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.3.2	Pearson Correlation	,130	,357*	,250	,491**	,370*	1	,471**	,012	,564**
	Sig. (2-tailed)	,450	,032	,141	,002	,026		,004	,944	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.4.1	Pearson Correlation	,481**	,352*	,471**	,480**	,406*	,471**	1	,654**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,003	,035	,004	,003	,014	,004		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1.4.2	Pearson Correlation	,414*	,069	,151	,020	-,018	,012	,654**	1	,351*
	Sig. (2-tailed)	,012	,691	,380	,910	,916	,944	,000		,036
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,575**	,649**	,667**	,758**	,729**	,564**	,752**	,351*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,036	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	9

Lampiran 5. Uji Hipotesis dan Hasil

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,753	,441		6,244	,000
	Beban Kerja	,040	,092	,071	,434	,667
	Stres Kerja	,348	,118	,482	2,960	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,906	2	,953	5,925	,006 ^b
	Residual	5,307	33	,161		
	Total	7,212	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,514 ^a	,264	,220	,4010

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji t

Tabel 4.14 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,753	,441		6,244	,000
	Beban Kerja	,040	,092	,071	,434	,667
	Stres Kerja	,348	,118	,482	2,960	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4.15 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,906	2	,953	5,925	,006 ^b
	Residual	5,307	33	,161		
	Total	7,212	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Tabel 4.16 Uji Koefisiensi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,514 ^a	,264	,220	,4010

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

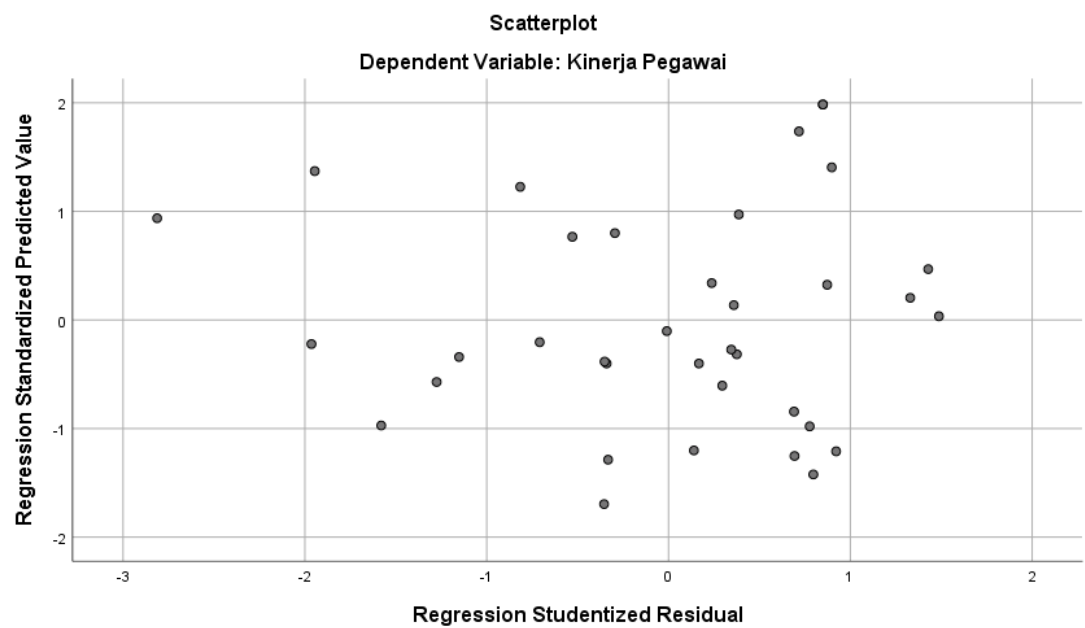
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,753	,441		6,244	,000		
Beban Kerja	,040	,092	,071	,434	,667	,841	1,189
Stres Kerja	,348	,118	,482	2,960	,006	,841	1,189

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Uji Heteroskedastisitas



3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,38937995
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,098
	Negative	-,137
Test Statistic		,137
Asymp. Sig. (2-tailed)		,085 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,514 ^a	,264	,220	,4010	1,542

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 7. Tabel t Dan F

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68696	1.32534	1.72472	2.08606	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51755	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49937	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47883	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45292	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44858	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 171/PIP/B.04/LP-UIG/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,
Kasek Bawaslu Provinsi Gorontalo
di -
Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN : 0929117202
Pangkat Akademik : Lektor Kepala
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal/Skripsi**, kepada:

Nama : Ratmin Ibrahim
NIM : E2121038
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo
Lokasi Penelitian : Bawaslu Provinsi Gorontalo

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo
Tanggal, 02/11/2024

Ketua Lembaga Penelitian

Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN=0929117202



Jln. Drs. Ahmad Nadjamuddin No.107 Kel. Limba
UJ2 Kota Gorontalo Tlp/Fax: 0435-8521221
E-mail : bawaslu.gtlo@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor: 20/KA.00/GO/04/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nikson Entengo, S.IP., M.Si
NIP : 197911222002121008
Pangkat/Gol. : Pembina Muda / IVc
Jabatan : Kepala Sekretariat Bawaslu Provinsi Gorontalo

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Ratmin Ibrahim
NIM : E2121038
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Benar-benar telah melaksanakan kegiatan **penelitian dan pengambilan data** di Bawaslu Provinsi Gorontalo dalam rangka penyusunan **Proposal/Skripsi** dengan judul: **"Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo"**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 21 April 2025

KEPALA SEKRETARIAT,



NIKSON ENTENGO



KEMENTRIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITAS BAN-PT. DIKTI

JALAN : Achmad Nadjamudin No.17 telp/Fax. (0435) 829975 Kota Gorontalo

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA

Nomor:/SKBP/Perpus-FE/UG/...../...../2015

Perpustakaan fakultas ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Menyatakan bahwa :

Nama : Ratmin Ibrahim
 Nim : E2121038
 Jurusan : Manajemen
 Tempat, tanggal lahir : Gorontalo, 14 April 2002
 Angkatan : 2021
 No telp/ Email : 081328441358
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Bawastu provinsi Gorontalo

Tidak mempunyai tanggungan peminjaman, buku serta denda di perpustakaan ekonomi sehingga mahasiswa tersebut dinyatakan bebas pustaka

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo,
 Kepala perpustakaan



Pemy Christiaan, SE.M, Si



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 075/SRP/FE-UNISAN/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
 NIDN : 092811690103
 Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

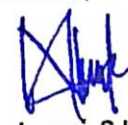
Nama Mahasiswa : Ratmin Ibrahim
 NIM : E2121038
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 12%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

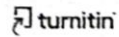
Mengetahui
 Dekan

DR. Musafir, SE., M.Si
 NIDN: 0928116901

Gorontalo, 21 Mei 2025
 Verifikator,


Nurhasmi, S.KM

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin



Page 1 of 153 - Cover Page

Submission ID trn:oid::1:3256026164

Fekon02 Unisan

RATMIN IBRAHIM_PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAWA...

MANAJEMEN_02

Fak. Ekonomi

LL Dikti IX Turnitin Consortium

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3256026164

148 Pages

Submission Date

May 21, 2025, 10:27 AM GMT+7

25,080 Words

146,625 Characters

Download Date

May 21, 2025, 11:01 AM GMT+7

File Name

BISMILLAH_SKRIPSI_RATMIN_fixxxx_skdl_1.docx

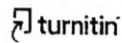
File Size

716.6 KB

Submission ID trn:oid::1:3256026164



Page 1 of 153 - Cover Page






12% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

Top Sources

- 9%  Internet sources
- 2%  Publications
- 10%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

BIODATA DIRI PENULIS



I. IDENTITAS PRIBADI

Nama	: Ratmin Ibrahim
Nim	: E2121038
Tempat, Tanggal Lahir	: Gorontalo, 14 April 2002
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Alamat Asal	: JL. Tapa Suwawa Desa Bulotalangi Timur
Nama Orang Tua	
Ayah	: Ibrahim Dula
Ibu	: Fatmah K Ngadi
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Perguruan Tinggi	: Universitas Ichsan Gorontalo
Angkatan	: 2021

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. SDN II Tamboo
- b. SMP Negeri 1 Bulango Timur
- c. SMA Negeri 1 Tapa