

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : SANDI IRAWAN
NPM : 1805160578
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 19 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SANDI IRAWAN
N P M : 1805160578
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN LANGKAT

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si)

Penguji II

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si)

Pembimbing

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Muhtar Basri No. 3 Medan, Telp (061) 6624-567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

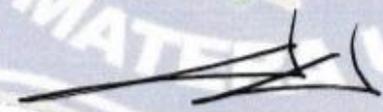
Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : SANDI IRAWAN
NPM : 1805160578
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN
LANGKAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi


(Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si)

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


(JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si)


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)



ABSTRAK

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

Sandi Irawan

Program Study Manajemen

Email : sandisandisi955@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif penelitian ini berlokasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat, Jl T Imam Bonjol, No.53, Kwala Bingai, Kec.Stabat, Kab.Langkat Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat yang berjumlah 92 orang , dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh, Dimana sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat yang berjumlah 92 orang, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linier berganda, adapun yang menjadi hasil penelitian ini adalah Secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat dikarenakan nilai t hitung > t tabel. Secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat dikarenakan nilai t hitung > t tabel. Secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat dikarenakan f hitung > f tabel dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$, artinya kedua variabel bebas mampu mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai keberhasilan perusahaan/instansi.

Kata Kunci : Beban Kerja , Stress dan Kinerja

ABSTRACT

The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at the Langkat District Health Office

Sandi Irawan

Management Study Program

E-mail: sandisandisi955@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of workload and work stress on employee performance at the Langkat District Health Office, the type of research used is associative research with a quantitative approach. This research is located at the Langkat District Health Office, Jl T Imam Bonjol, No. 53, Kwala Bingai, Kec. Stabat, Kab. Langkat The population in this study were employees of the Langkat District Health Office totaling 92 people, in this study using a sampling technique with saturated samples, where the sample in this study were employees at the District Health Office. Langkat, which amounted to 92 people, the data analysis technique used in this study is multiple linear regression, while the results of this study are partially the workload has a negative and significant effect on employee performance at the Langkat District Health Office because the value of t count $>$ t table. Partially, work stress affects the performance of employees at the Langkat District Health Office because the value of t count $>$ t table. Simultaneously workload and work stress have a significant effect on employee performance at the Langkat District Health Office because f count $>$ f table and significant level $0.000 < 0.05$, meaning that the two independent variables are able to affect employee performance in achieving the success of the company/institution.

Keywords: Workload, Stress and Performance

KATA PENGANTAR



Dengan mengucap puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya yang telah memberikan kesehatan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat”** yang disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan program S1 manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karna itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Terimakasih untuk yang istimewa Ayahanda Dedi Suriadi dan Ibunda Inah tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Proposal ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof, Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M. Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si. selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M. Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada teman – teman terdekat saya , Akbar, Fajrul, Fadhlán, Hafiz, Agung, Rafiq, Busra, Rizky yang telah selalu mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalammualaikum, Wr, Wb

Medan, September 2022

Penulis

SANDI IRAWAN

NPM:1805160578

DAFTAR ISI

ABSTRAK	2
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN.....	i
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.3 Konsep Penilaian Kinerja.....	11
2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja	12
2.1.2 Beban Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja	14
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	15
2.1.2.3 Dampak Beban Kerja	19
2.1.2.4 Indikator Beban Kerja	20
2.1.3 Stres Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	22
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	23
2.1.3.3 Sumber-Sumber Stres Kerja.....	26
2.1.3.4 Indikator Yang Mempengaruhi Stres Kerja	27

2.2	Kerangka Konseptual.....	28
2.2.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	28
2.2.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	29
2.2.3	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	30
2.3	Hipotesis	31
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		32
3.1	Pendekatan Penelitian.....	32
3.2	Defenisi Operasional	32
3.2.1	Kinerja Pegawai (Y).....	33
3.2.2	Beban Kerja (X1)	33
3.2.3	Stres Kerja (X2)	33
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	35
3.4.1	Populasi	35
3.4.2	Sampel.....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.1	Wawancara.....	36
3.5.2	Dokumentasi	36
3.5.3	Kuesioner (Angket).....	36
3.5.3.1	Uji Validitas	37
3.5.3.2	Uji Reliabilitas	39
3.6	Teknik Analisis Data	41
3.6.1	Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.6.2.1	Uji Normalitas Data	41
3.6.2.2	Uji Multikolinieritas.....	42
3.6.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.6.3	Uji Hipotesis	43
3.6.3.1	Uji T (Parsial)	43
3.6.3.2	Uji F (Simultan)	44
3.6.4	Koefisien Determinasi.....	46

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Identitas Responden	47
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif	48
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.1.3.1 Uji Normalitas Data	53
4.1.3.2 Uji Multikolinieritas.....	54
4.1.3.3 Uji Heterokedasitas	55
4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.1.5 Uji Hipotesis	57
4.1.5.1 Uji T (Parsial)	57
4.1.5.2 Uji F Uji Secara Simultan	59
4.1.6 Koefisien Determinasi.....	60
4.2 Pembahasan	61
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	61
4.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	62
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	63
BAB 5 PENUTUP	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran	65
5.3 Keterbatasan Penelitian	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	29
Gambar 2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	30
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	31
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-T	44
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-F.....	45
Gambar 4.1 Histogram Normalitas	53
Gambar 4.2 P-plot Normalitas	54
Gambar 4.3 Scatterplot.....	56
Gambar 4.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	58
Gambar 4.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	59
Gambar 4.6 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja Pegawai	33
Tabel 3.2	Indikator Beban Kerja.....	33
Tabel 3.3	Indikator Stres Kerja	34
Tabel 3.4	Skedul Rencana Penelitian.....	34
Tabel 3.5	Skala Likert	36
Tabel 3.6	Uji Validitas Kinerja	38
Tabel 3.7	Uji Validitas Beban Kerja.....	39
Tabel 3.8	Uji Validitas Stres Kerja	39
Tabel 3.9	Item-Total Statistics	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikn.....	48
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel Beban Kerja	49
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Variabel Stres Kerja	50
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Variabel Kinerja	52
Tabel 4.8	Coefficients	55
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	56
Tabel 4.10	Uji-T.....	58
Tabel 4.11	Uji-F.....	60
Tabel 4.12	Model Summary.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup.

Seiring dengan perubahan arus globalisasi saat ini dan kondisi masyarakat seperti sekarang ini, sering kali kita temukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik itu dari ketidakmampuan dalam bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut, padahal sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan sebuah instansi/perusahaan secara efektif dan efisien.

Instansi/perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya manusia yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis sebuah instansi/perusahaan. Kebutuhan ini didasari bahwa manusia adalah penentu atas

semua kinerja yang ada disebuah instansi/perusahaan. “Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai/ prestasi kerja oleh karyawan terhadap organisasi. Menurut (Daulay et al., 2019) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawannya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap karyawan. Aspek-aspek kinerja karyawan meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketelitian dan ketepatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”(Cahyono, 2014). Kinerja dapat diukur melalui penilain kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya. Selain kinerja karyawan yang memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan atau usaha. Produktivitas kerja akan memberikan pengaruh pada keberhasilan perusahaan (Daulay & Manaf, 2017) Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah instansi/perusahaan terkadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri.

Menurut (Febriyanti & Faslah, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

adalah stress kerja, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan, selain stress faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Nabawi, 2019) Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja bisa bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun orang lain, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara stres kerja serta beban kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanantekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres pada karyawan. “penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja dan mengakibatkan stress kerja.” (Adhani, 2013)

Stress merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tekanan tersebut adalah keadaan yang dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang (Cahyono, 2014). Menurut Shahu dan Gole (2008), juga menyatakan bahwa stres merupakan kondisi mental dan fisik yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, efektivitas, kesehatan karyawan, dan kualitas kerja.

Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang kesehatan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kesehatan bertugas dan berfungsi membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten. Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat berada di Jl. T. Imam Bonjol, No.53, Kwala Bingai, Kec.Stabat, Kab.Langkat. Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat memiliki permasalahan yang umum seperti halnya kinerja pegwainya, dalam memecahkan permasalahan tersebut lembaga telah mencoba berbagai cara namun tidak berhasil untuk kembali meningkatkan kinerja pegawainya.

Dari observasi awal dan wawancara yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat penulis menemukan adanya masalah yang terjadi yaitu kinerja pegawai yang masih dikatakan rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan/instansi. Faktor ketidaksesuaian penempatan posisi pegawai mengakibatkan beban kerja sehingga kinerja pegawai menurun. Masalah lain yang ditemui penulis yaitu terlalu sering ada perubahan cara kerja dan peraturan dalam pelaksanaan pekerjaan dari kementrian pusat pada masa pandemi ini yang mengakibatkan pegawai lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan karena harus beradaptasi dengan cara yang baru sehingga kinerja menjadi tidak efektif dan efisien. Pada saat observasi awal ada beberapa pegawai yang merasa berat dalam melakukan pekerjaan karena banyaknya perubahan cara kerja sehingga mengakibatkan stres kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat”**.

2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan atas latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai yang masih kurang optimal. Dilihat dari aktivitas kinerja pegawai yang masih rendah.
2. Beban kerja yang terlalu berlebihan terlihat dari banyaknya perubahan cara kerja dan peraturan baru, faktor ketidaksesuaian penempatan posisi pegawai juga menyebabkan beban kerja sehingga kinerja pegawai menurun.
3. Stres kerja yang dipicu karena merasa berat dalam menyelesaikan pekerjaan akibat harus beradaptasi dengan cara yang baru.

3.1 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah hanya pada variabel beban kerja dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

4.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat?

5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.

6.1 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis mengenai beban kerja, stres kerja dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu didalam sebuah organisasi dalam periode tertentu. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Jufrizen, 2017) Kinerja adalah hasil kerja dari pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Menurut (Sundari & Chandra, 2016) Pegertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapain pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasran, tujuan visi dan misi yangndituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut (Nur, 2013) Kinerja (*performance*) pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut (Prayogi et al., 2019) Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar

dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut (Wartono, 2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan (Supatmi et al., 2012).

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut (Hasibuan & Chandra, 2021) kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, juga sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok kerja pegawai.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan, selain stress faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Febriyanti & Faslah, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut (Kurnia & Daulay, 2021) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: 1. Faktor individu., 2. Faktor dukungan organisasi., 3. Faktor dukungan manajemen. Menurut (Rosmaini, 2014) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktu dan desain pekerjaan. Menurut (Sundari & Chandra, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor kemampuan
- 2) Faktor motivasi
- 3) Pelatihan.

Menurut (Muis et al., 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan, yaitu secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut (Sulastri, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain efisiensi dan efektivitas, meliputi penggunaan waktu kerja yang tepat, kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, pelayanan yang maksimal, serta sanksi yang diberikan jika melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- a) Faktor kemampuan.
- b) Faktor motivasi.

2.1.1.3 Konsep Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang

diinginkan oleh organisasi. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam rencana strategic, program, dan anggaran organisasi. (Mulyadi & Setiawan, 2001).

Menurut Dessler (2015) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang atau dimasa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2018) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja : kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- b) Kuantitas kerja : kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- c) Keandalan kerja : terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d) Sikap : pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- a) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- b) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa sadar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c) Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

- d) Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f) Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g) Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut (Hadari, 2013) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah :

- a) Kualitas (Quality) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b) Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu (Timeliness) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d) Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan

yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

- e) Hubungan antar perseorangan (Interpersonal impact) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Menurut (Mangkunegara, 2018) indikator indikator kinerja yaitu :

- a) Kualitas kerja.
- b) Kuantitas kerja.
- c) Keandalan.
- d) Sikap.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban Kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut (Anita et al., 2013) beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso & Kusdi, 2010).

Menurut Munandar (2011:385) mendefinisikan “beban kerja adalah tugas– tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk

diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Menurut (Nabawi, 2019) Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. (Koesomowidjojo, 2017)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan maka tidak disebut menjadi beban kerja.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Astuti & Lesmana, 2018) Beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.
2. Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringan strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain yaitu :

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi: rancangan ruang kerja yaitu kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya.

Hal ini berpengaruh cukup besar terhadap kenyamanan dan tampilan beban kerja pegawai. Rancangan pekerjaan yaitu peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja. Kondisi lingkungan kerja yaitu penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Lingkungan psikis di tempat kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beberapa kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi: pekerjaan yang berlebihan ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan. Pekerjaan yang berlebihan belum tentu menimbulkan stres, sehingga pekerja belum tentu pula merasa kurang aman dalam menghadapi pekerjaannya. Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya. Seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya umpan balik prestasi kerja dan kurang pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab. Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang

dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai karena beban kerja yang tinggi dan akhirnya menimbulkan ketidakpuasan.

Menurut (Mahawati et al., 2021) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi beban kerja yang dirasakan langsung oleh pekerja, disebut juga stressor, beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1) Faktor internal

Adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor somatic dan faktor psikis. Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai, baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal mencakup tiga aspek yang seringkali disebut stressor. Pertama, tugas bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan, kedua organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Yang ketiga lingkungan kerja baik lingkungan fisik, kimiawi, biologis maupun psikologis.

Menurut Koesomowidjojo (2014) faktor – faktor yang memengaruhi beban kerja, antara lain :

a) Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti : lingkungan kerja, tugas – tugas fisik yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan organisasi kerja sebagai contoh seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

2.1.2.3 Dampak Beban Kerja

Menurut (Irawati & Carrollina, 2017) mengatakan beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai yaitu :

1) Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya

kualitas kerja akibat dari kesalahan fisik dan turunya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja tidak sesuai standar.

2) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan.

3) Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut (Putra, 2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu :

- 1) Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- 3) Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

- 4) Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja adalah:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai.

Indikator – Indikator Beban Kerja Menurut Munandar (2014) yaitu:

- a) Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

- b) Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

- c) Beban Waktu

Merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam

mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subyektif merasa ada sesuatu yang membebani. Stres Kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut (Nasution, 2017) Stres kerja yaitu sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan tuntutan seseorang. Menurut Hasibuan (2013:204) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan.

Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan

perilaku. Menurut (Farisi & Pane, 2020) mengemukakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Sedarmayanti (2011), stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan dikantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja adalah suatu keadaan yang menekan atau rasa tertekan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang dialami pegawai dalam bekerja yang disebabkan oleh suatu kondisi yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

a) Penyebab fisik.

Antara lain: a). Kebisingan. Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. b).Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. c). Pergeseran prestasi. Mengubah

pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. d). Jetlag. Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

b) Suhu dan kelembapan.

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. suhu yang tinggi harus dapat ditolerans dengan kelembapan yang rendah.

c) Beban kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

d) Sifat pekerjaan

antara lain: a). Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres. b). Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. c). Percepatan.

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. d).Ambiguitas. Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. e). Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

e) Kebebasan.

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

f) Kesulitan.

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Menurut (Nasution, 2017) Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Handoko, 2001) Faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain sebagai berikut :

1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Frustrasi
- 7) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 8) Berbagai bentuk perusahaan.

2.1.3.3 Sumber-Sumber Stres Kerja

Menurut Siagian (2012), pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa yang tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak dalam dan luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) membagi sumber stres kerja dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini, diantaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.
2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu, yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran-peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya dan yang termasuk dalam sumber stres kerja ini adalah konflik peran, peran yang racu, tanggung jawab kepada orang lain, beban yang terlalu berlebihan.
3. Stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi.

2.1.3.4 Indikator Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Sulistiyani et al., 2017) indikator yang digunakan untuk stress kerja ialah :

a) Beban kerja.

Beban Pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.

b) Sikap Pimpinan

perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

c) Peralatan Kerja

Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer dll.

d) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.

e) Suatu pekerjaan dan karir Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.

Indikator stres kerja menurut Robbins (2006:767) adalah:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

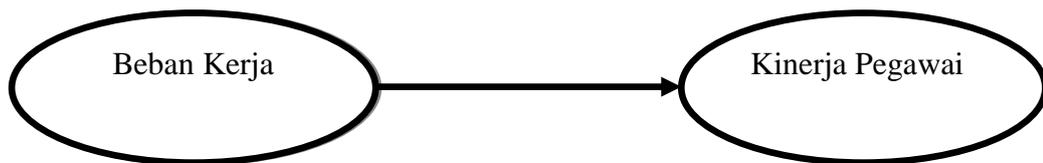
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai sering kali dihadapkan pada perubahan-perubahan cara kerja baru tidak seperti biasanya, perubahan peraturan kerja, menambah beban kerja

sehingga pekerjaan tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk menyelesaikannya. Hal tersebut tentu menjadi tantangan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian (Irawati & Carrollina, 2017) yang menunjukkan bahwa Beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja. Hasil penelitian (Arfani & Luturlean, 2018), Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Hasil penelitian (Nabawi, 2019), variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:



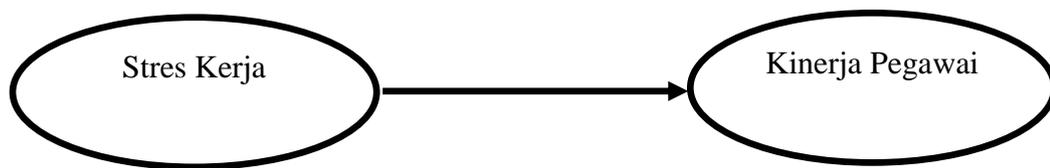
Gambar 2.1
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi, 2017). Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu

karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siswadi et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian (Arfani & Luturlean, 2018) bahwa stres kerja berpengaruh positif namun sedikit atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:

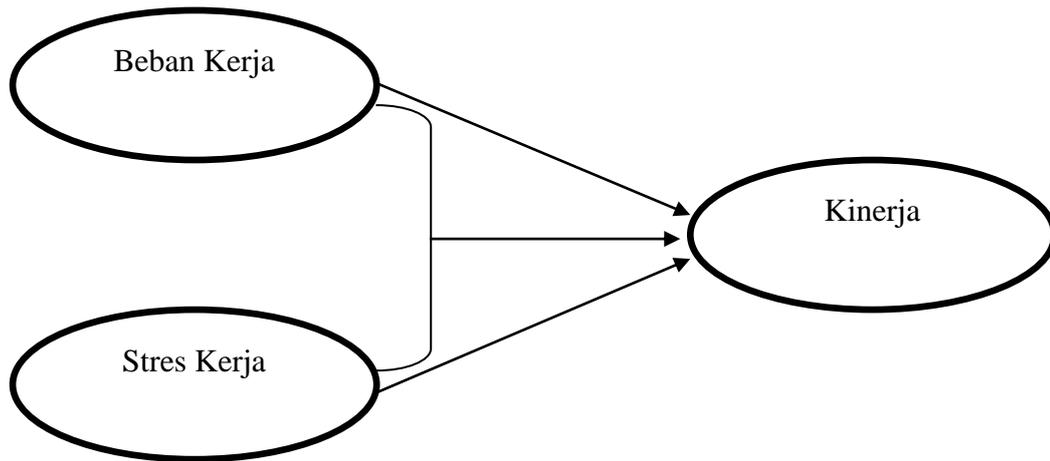


Gambar 2.2
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Usaha untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan tingkat beban kerja. Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja, seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Hal ini tentu dapat meningkatkan kinerja untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan. Selain beban kerja faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu stres kerja. Secara sederhana stres dapat mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja, jika tidak stres tantangan-tantangan juga tidak ada maka kinerja juga rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena

stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan (Arfani & Luturlean, 2018) menyimpulkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dapat digambarkan berikut ini :



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang bersifat praduga yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.
3. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Pendekatan kuantitatif ialah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. (Musianto, 2002)

Menurut (Sugiyono, 2017) asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) da Stres Kerja (X2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja dari pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen, 2017).

Adapun indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan Kerja
4	Sikap

Sumber : (Mangkunegara, 2018)

3.2.2 Beban Kerja (X1)

Menurut (Nabawi, 2019) Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya.

Adapun indikator Beban Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Beban Kerja (X1)

No	Indikator
1	Kondisi pekerjaan
2	Penggunaan waktu kerja
3	Target yang harus dicapai.

Sumber : Koesomowidjojo (2017:33)

3.2.3 Stres Kerja (X2)

Menurut (Nasution, 2017) Stres kerja yaitu sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk di teliti. Atau, populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti (Amirullah, 2015)

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Jadi, populasi berhubungan dengan data, bukan factor manusiannya. Kalau setiap suatu manusia diberikan satu data, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia (Bahrun et al., 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat yang berjumlah 92 orang

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian (Amirullah, 2015) Dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017:85) Sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila populasi dijadikan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat yang berjumlah 92 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei dengan cara berdialog langsung yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian, melakukan wawancara langsung, peneliti menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan wawancara. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data secara langsung dari subjek penelitian.

3.5.2 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat yang terdiri dari profil, sejarah dan lain sebagainya.

3.5.3 Kuesioner (Angket)

kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk mengukur pemberian skor dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala *Likert*. Menurut (Bahrin et al., 2017) Skala Likert adalah skala yang digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.5
Instrument Skala *Likert*

No	Alternative Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variable penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Rumus menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber: (Juliandi & Irfan, 2015)

Keterangan:

n	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum y$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penarikan:

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Bila

koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid . Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika r hitung positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.
- b) Jika r hitung negatif atau $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.

Dengan jumlah sampel sebanyak 92 orang dan taraf signifikan 0.05 diperoleh nilai r tabel sebesar 0.203 hasil dari pengujian validitas akan dijabarkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.6 Uji Validitas Kinerja

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PY1	.789	.928
PY2	.862	.922
PY3	.671	.935
PY4	.793	.927
PY5	.748	.930
PY6	.814	.925
PY7	.829	.924
PY8	.721	.933

Tabel 3.7 Uji Validitas Beban Kerja

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PX11	.756	.828
PX12	.628	.841
PX13	.797	.825
PX14	.798	.823
PX15	.790	.824
PX16	.683	.835
PX17	.428	.914
PX18	.634	.839
PX19	.496	.852

Tabel 3.8 Uji Validitas Stress Kerja

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PX21	.553	.779
PX22	.580	.777
PX23	.656	.769
PX24	.631	.770
PX25	.667	.768
PX26	.482	.788
PX27	.530	.782
PX28	.489	.857
PX29	.593	.779

Dari tabel diatas terlihat bahwa untuk semua variabel penelitian semua instrumentnya bernilai valid dikarenakan semua instrument bernilai diatas rtabel yakni 0.203.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reliabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal

dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid.

Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,6.

Tabel 3.9 Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja	.769	.828
Beban Kerja	.783	.816
Stress Kerja	.751	.842

Tabel 3.9 menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha bernilai diatas 0.60.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Berdasarkan suatu penelitian, regresi linier berganda lebih baik jika dibandingkan dengan metode fuzzy dan jaringan syaraf tiruan (Padilah & Adam, 2019).

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama, dengan menggunakan rumus Regresi Linier Berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
- X1 : Beban Kerja
- X2 : Stres Kerja
- α : Koefisien Konstanta
- β_1, β_2 : Koefisien Regresi
- ε : Residual

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik tersebut terdiri dari:

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Menurut (Santoso, 2010) tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi

normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Farisi & Pane, 2020). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.” (Juliandi et al., 2015). Apabila variabel independen memiliki nilai *VIF* dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas (Setiawati, 2021).

Dasar pengaruh yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang kelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

- Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima.
- Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak.

Bentuk Pengujian :

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

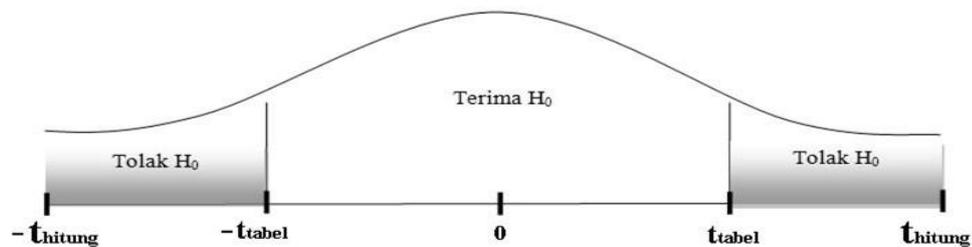
$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X)

dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$ H_0 ditolak jika:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

t_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n

3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) di gunakan uji F dengan rumus:

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

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan:

F_h = F hitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

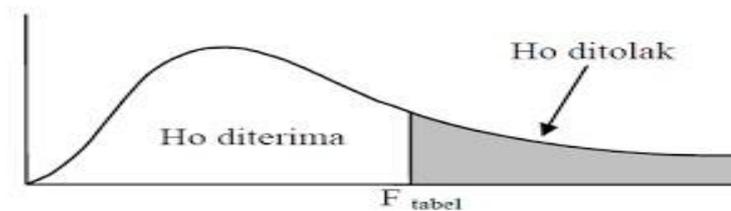
R = Koefisien korelasi ganda

F = F hitungan yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian hipotesis dengan uji F sebagai berikut:

H_0 = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat

H_a \neq 0 berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan :

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $> f_{hitung} > f_{tabel}$

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $> f_{hitung} > f_{tabel}$

3.6.4 Koefisien Determinasi

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X1 dan X2 terhadap Y. Determinasi dengan rumus:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Perentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen kuat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Identitas Responden

Sebelum data diolah lebih lanjut penulis mendistribusikan identitas responden, identitas responden yang ditanyakan dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	5	5.4	5.4	5.4
25-35 tahun	32	34.8	34.8	40.2
35-45 tahun	37	40.2	40.2	80.4
> 45 tahun	18	19.6	19.6	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Tabel 4.1 menunjukkan usia responden yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini terlihat mayoritas responden berusia diantara 35-45 tahun berjumlah 37 orang, responden yang berusia diantara 25-35 tahun berjumlah 32 orang, responden yang berusia diatas 45 tahun berjumlah 18 orang dan responden yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 5 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	32	34.8	34.8	34.8
Perempuan	60	65.2	65.2	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Tabel 4.2 menunjukkan jenis kelamin responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yakni 60 orang, dan responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 32 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	73	79.3	79.3	79.3
Strata	19	20.7	20.7	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Dalam penelitian ini mayoritas responden berpendidikan Diploma yakni 73 orang dan yang berpendidikan Strata berjumlah 19 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	28	30.4	30.4	30.4
6-15 tahun	31	33.7	33.7	64.1
> 15 tahun	33	35.9	35.9	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Dalam penelitian ini terlihat mayoritas responden sudah bekerja diatas 15 tahun yakni berjumlah 33 orang, responden yang sudah bekerja selama 6-15 tahun berjumlah 31 orang, dan responden yang sudah bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 28 orang.

4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Uji ini bertujuan untuk melihat distribusi jawaban responden dari kuisisioner yang sudah disebarkan, dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban 1-5, adapun hasil dari jawaban responden akan dibahas dibawah ini.

1. Beban Kerja

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Beban Kerja

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	3	3.3	62	67.4	27	29.3	92	100
2	-	-	-	-	1	1.1	65	70.7	26	28.3	92	100
3	-	-	-	-	3	3.3	62	67.4	27	29.3	92	100
4	-	-	1	1.1	1	1.1	61	66.3	29	31.5	92	100
5	-	-	1	1.1	1	1.1	63	68.5	27	29.3	92	100
6	-	-	1	1.1	4	4.3	66	71.7	21	22.8	92	100
7	-	-	3	3.3	33	35.9	43	46.7	13	14.1	92	100
8	-	-	1	1.1	3	3.3	60	65.2	28	30.4	92	100
9	-	-	-	-	1	1.1	66	71.7	25	27.2	92	100

Penjelasandari tabel diatas adalah :

- a) Pada pernyataan” Fasilitas kantor membuat saya sulit dalam menyelesaikan semua pekerjaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 62 orang (67.4%).
- b) Pada pernyataan “Saya merasa jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 65 orang (70.7%).
- c) Pada pernyataan “Saya sering mendapatkan tambahan pekerjaan yang belum saya pahami” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 62 orang (67.4%).
- d) Pada pernyataan “Saya mampu menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan semua pekerjaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 61 orang (66.3%).
- e) Pada pernyataan “Saya diberikan waktu yang sedikit untuk menyelesaikan pekerjaan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 63 orang (68.5%).

- f) Pada pernyataan “Saya tidak bisa bekerja dengan baik jika waktunya mendesak” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 66 orang (71.7%).
- g) Pada pernyataan “Perusahaan memberikan target yang terlalu tinggi untuk pekerjaan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 43 orang (46.7%).
- h) Pada pernyataan “Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberikan” dalam penelitian ini mayoritas responden yakni 60 orang (65.2%).
- i) Pada pernyataan “Saya selalu di bebani dengan target kerja yang saya rasa diluar job desk saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 66 orang (71.7%).

2. Stress Kerja

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Stress Kerja

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	1	1.1	2	2.2	46	50	43	46.7	92	100
2	-	-	1	1.1	1	1.1	64	69.6	26	28.3	92	100
3	-	-	-	-	1	1.1	60	65.2	31	33.7	92	100
4	-	-	-	-	3	3.3	57	62.0	30	32.6	92	100
5	-	-	-	-	1	1.1	61	66.3	30	32.6	92	100
6	-	-	-	-	5	5.4	54	58.7	33	35.9	92	100
7	-	-	-	-	4	4.3	54	58.7	34	37	92	100
8	-	-	3	3.3	33	35.9	42	45.7	14	15.2	92	100
9	-	-	-	-	-	-	71	77.2	21	22.8	92	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- a) Pada pernyataan “Saya diberikan pekerjaan diluar kemampuan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 46 orang (50%)

- b) Pada pernyataan “Saya diberikan tugas yang terlalu banyak” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 64 orang (69.6%)
- c) Pada pernyataan “Saya diharuskan bertanggung jawab untuk semua pekerjaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 60 orang (65.2%).
- d) Pada pernyataan “Saya di haruskan mempersiapkan pekerjaan yang bukan bagian saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 57 orang (62%).
- e) Pada pernyataan “Saya diharusnya menjadi seseorang yang tidak sesuai dengan kepribadian saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 61 orang (66.3%).
- f) Pada pernyataan “Rekan rekan kerja saya terkadang tidak menyukai pribadi saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 54 orang (58.7%).
- g) Pada pernyataan “Tingkatan tingkatan jabatan yang ada di perusahaan saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang di janjikan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 54 orang (58.7%).
- h) Pada pernyataan “Atasan saya sering memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 42 orang (45.7%).
- i) Pada pernyataan “Atasan saya tidak bersikap demokratis kepada bawahannya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 71 orang (77.2%).

3. Kinerja

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja

No	STS		TS		KS		S		SS		Total		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	72	78.3	20	21.7	92	100		
2	-	-	-	-	-	-	69	75	23	25	92	100		
3	-	-	-	-	-	-	69	75	23	25	92	100		
4	-	-	-	-	-	-	70	76.1	22	23.9	92	100		
5	-	-	-	-	-	-	65	70.7	27	29.3	92	100		
6	-	-	-	-	2	2.2	64	69.6	26	28.3	92	100		
7	-	-	-	-	2	2.2	65	70.7	25	27.2	92	100		
8	-	-	-	-	1	1.1	62	67.4	29	31.5	92	100		

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

- a) Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 72 orang (78.3%).
- b) Pada pernyataan “Saya merasa yakin untuk tetap berada dikantor ini dan memberikan dedikasi lebih terhadap kantor” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 69 orang (75%).
- c) Pada pernyataan “Saya mampu melakukan pekerjaan yang tidak biasa saya lakukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 69 orang (75%).
- d) Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 70 orang (76.1%).
- e) Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 65 orang (70.7%).

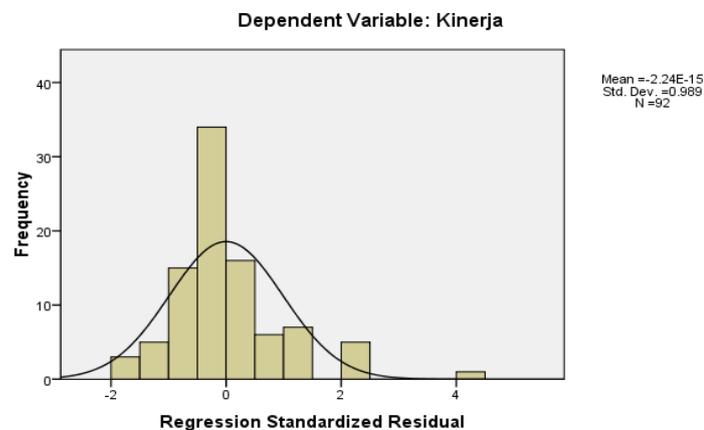
- f) Pada pernyataan “Saya berani menerima resiko atas keputusan yang sudah saya ambil” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 64 orang (69.6%).
- g) Pada pernyataan “Saya selalu terbuka terhadap pegawai lain dalam melakukan pekerjaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 65 orang (70.7%).
- h) Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara kelompok dengan pegawai lain” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab yakni 62 orang (67.4%).

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik tersebut terdiri dari:

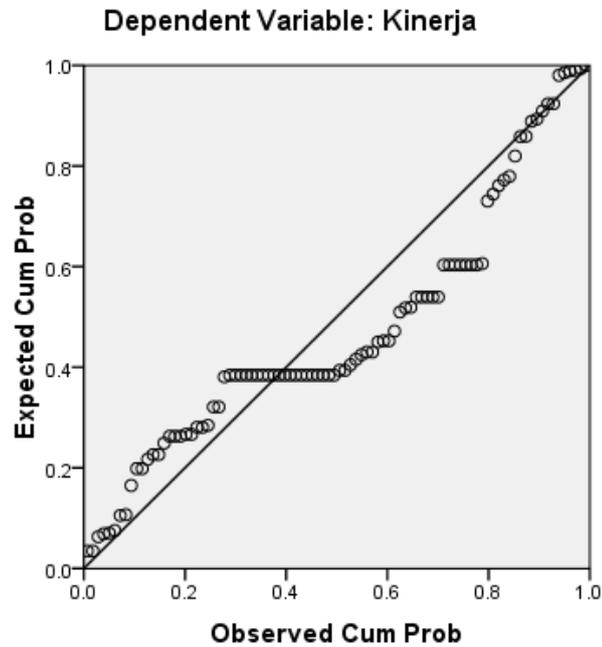
4.1.3.1 Uji Normalitas Data

Menurut (Santoso, 2010) tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.



Gambar 4.1 Histogram Normalitas

Pada Gambar 4.1 bahwa gambar histogram memenuhi asumsi normalitas karena grafiknya membentuk lonceng dan tidak melenceng kekanan atau kekiri, selanjutnya lihat pula p-plot normalitas untuk pengujian lebih lanjut.



Gambar 4.2 P-plot Normalitas

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal dikarenakan titik titik menyebar digaris diagonal tidak menyebar secara acak, artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal

4.1.3.2 Uji Multikolinieritas.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.” (Juliandi & Irfan, 2013).

Tabel 4.8 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	.498	2.006
Stress Kerja	.498	2.006

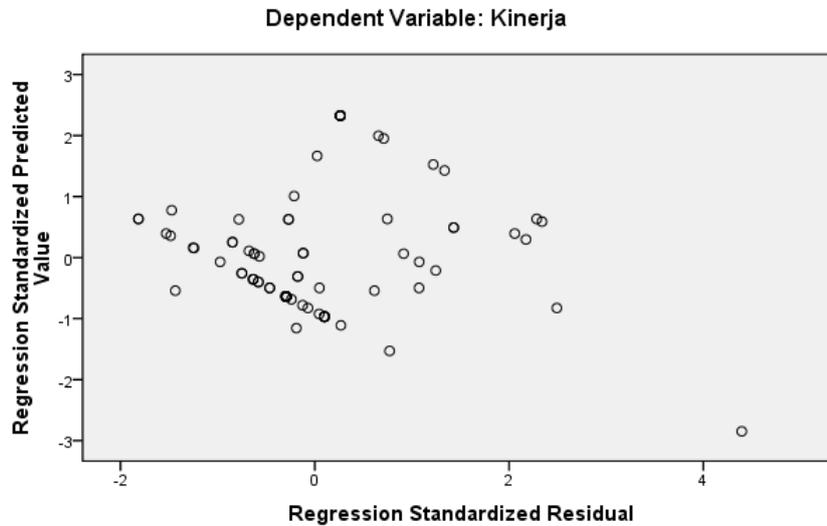
a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel uji multikolinieritas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini semua data telah bebas dari multikolinieritas karena nilai VIF yang bernilai 2.006 tidak melebihi 4-5.

4.1.3.3 Uji Heterokedasitas

Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas (Setiawati, 2021). Dalam penelitian ini uji heterokedasitas menggunakan diagram sactterplot, Dasar pengaruh yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang kelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.



Gambar 4.3 Scatterplot.

Berdasarkan Gambar 4.3 dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan titik-titik yang tersebar tidak memiliki pola yang jelas atau titik-titik menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama, dengan menggunakan rumus Regresi Linier Berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.921	2.606		1.888	.062
Beban Kerja	-.437	.086	.488	-5.100	.000
Stress Kerja	-.332	.092	.343	-3.587	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas bisa diambil persamaan

$$Y = (4.921) + (-0.437)X_1 + (-0.332)X_2 + \varepsilon$$

Penjelasan dari persamaan diatas adalah:

1. Nilai Konstanta (β_0) = (4.921), ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel beban kerja (X_1) dan Stress Kerja (X_2), adalah 0, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 4.921 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Variabel beban kerja (X_1) (-0.437) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel beban kerja dan kinerja adalah negatif artinya jika variabel beban kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0.437 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Variabel stress kerja (X_2) (-0.332) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel stress kerja dan kinerja adalah negatif artinya jika variabel stress kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0.332 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji T (Parsial)

Pengujian terhadap signifikansi koefisien regresi linier secara parsial sangat penting untuk menyimpulkan apakah terdapat pengaruh antara perubahan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Cara membandingkannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel

dependen.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan jumlah sampel sebesar 92 dan $df = n - k$ (92-2) sehingga dalam penelitian ini nilai df sebesar 90 dan taraf signifikansi sebesar 5% (0.05) dan diperoleh nilai t tabel adalah sebesar -1.987.

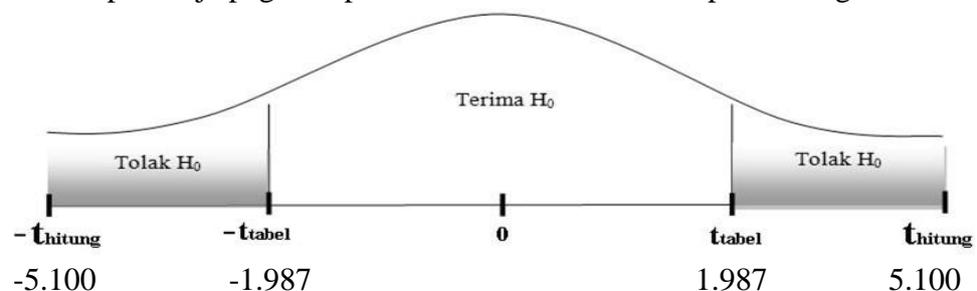
Tabel 4.10 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.921	2.606		1.888	.062
Beban Kerja	-.437	.086	.488	-5.100	.000
Stress Kerja	-.332	.092	.343	-3.587	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

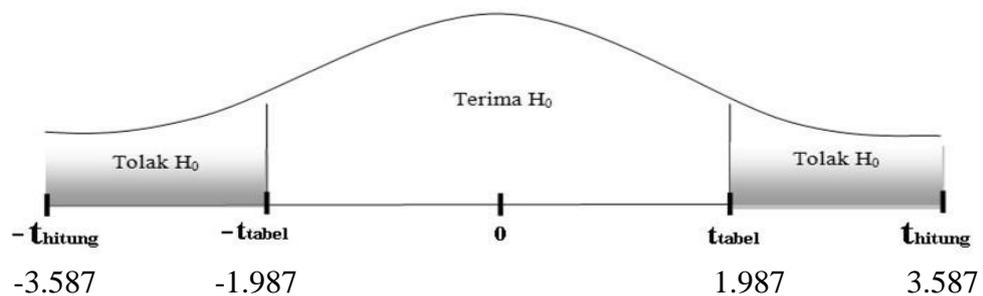
Hasil dari pengujian hipotesis adalah

- a. Dari tabel 4.10 terlihat t hitung untuk variabel beban kerja adalah sebesar -5.100 dan nilai signifikansinya adalah 0.000, dalam penelitian ini secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($-5.100 > -1.987$) dan taraf signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya penelitian ini menerima hipotesis bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.



Gambar 4.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

- b. Dari tabel 4.14 terlihat t hitung untuk variabel stress kerja adalah sebesar -3.587 dan nilai signifikansinya adalah 0.001, dalam penelitian ini secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($-3.587 > -1.987$) dan taraf signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ artinya penelitian ini menerima hipotesis bahwa Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.



Gambar 4.5 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

4.1.5.2 Uji F (Simultan)

Untuk pengujian pengaruh simultan digunakan rumus hipotesis serta langkah - langkahnya sebagai berikut : Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada kriteria pengujian sebagai berikut:

- c. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ variabel independen secara bersama – sama tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- d. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $Sig >$ variabel independen secara bersama – sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan jumlah $df = n-2$ ($92-2=90$) sehingga dalam penelitian ini nilai df diperoleh nilai f tabel sebesar 3.10, hasil dari pengujian hipotesis akan dijabarkan di tabel dibawah ini.

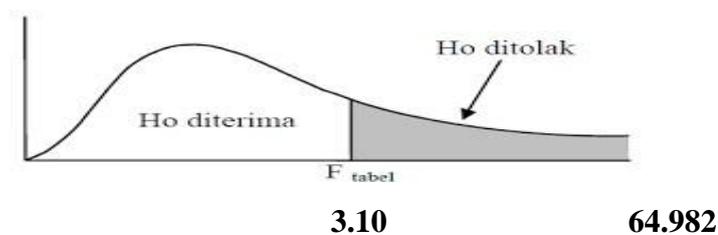
Tabel 4.11 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494.782	2	247.391	64.982	.000 ^a
	Residual	338.827	89	3.807		
	Total	833.609	91			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.11 terlihat f hitung adalah 64.982 dan taraf signifikan 0.000, dalam penelitian ini secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan f hitung $>$ f tabel ($64.982 > 3.10$) dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$. dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa Beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.



Gambar 4.6 Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja

4.1.6 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara serempak, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$.

Tabel 4.12 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.594	.584	1.95117

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.12 terlihat nilai R Square adalah 0.594 atau 59.4% artinya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan stress kerja adalah 59.4% sedangkan sisanya 40.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai sering kali dihadapkan pada perubahan-perubahan cara kerja baru tidak seperti biasanya, perubahan peraturan kerja, menambah beban kerja sehingga pekerjaan tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk menyelesaikannya. Hal tersebut tentu menjadi tantangan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya., dalam penelitian ini secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan nilai t hitung > t tabel ($-5.100 > -1.987$) dan taraf signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya penelitian ini menerima hipotesis bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irawati & Carollina, 2017) yang menunjukkan bahwa Beban kerja secara internal berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja.

Hasil penelitian (Arfani & Luturlean, 2018), Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Hasil penelitian (Nabawi, 2019), variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi, 2017). Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. dalam penelitian ini secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan nilai t hitung $> t$ tabel ($-3.587 > -1.987$) dan taraf signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ artinya penelitian ini menerima hipotesis bahwa Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nur, 2013) yang menyimpulkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian (Arfani & Luturlean, 2018) bahwa stres kerja berpengaruh positif namun sedikit atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Usaha untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan tingkat beban kerja. Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja, seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Hal ini tentu dapat meningkatkan kinerja untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan. Selain beban kerja faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu stres kerja.

Dalam penelitian ini secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan f hitung $>$ f tabel ($64.982 > 3.10$) dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$. dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa Beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan (Arfani & Luturlean, 2018) menyimpulkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.

1. Secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($-5.100 > -1.987$) dan taraf signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, artinya ketika beban kerja meningkat kinerja pegawai akan menurun.
2. Secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($-3.587 > -1.987$) dan taraf signifikan sebesar $0.001 < 0.05$, artinya ketika stress kerja meningkat kinerja pegawai akan menurun.
3. Secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat dikarenakan f hitung $>$ f tabel ($64.982 > 3.10$) dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$, artinya kedua variabel bebas mampu mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai keberhasilan perusahaan/instansi.

5.2 Saran

1. Dalam penelitian ini beban kerja merupakan hal yang paling dominan dalam menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten

Langkat, dalam hal ini instansi perlu memahami kemampuan dari setiap pegawainya jadi setiap pegawai bisa diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka, kemudian untuk mengurangi beban kerja instansi perlu memberikan pelatihan yang rutin kepada pegawai sehingga pegawai tidak terbebani dengan pekerjaan mereka.

2. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi stress kerja kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat salah satu penyebabnya adalah Atasan yang sering memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian pegawai, sehingga kembali lagi bahwa pemberian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan menurunkan stress kerja yang akan membuat pegawai semakin baik kinerjanya.
3. Perlunya diberikan dukungan kepada setiap pegawai agar mau mengambil resiko akan pekerjaan mereka, sehingga mereka bisa mengerjakan pekerjaan lain dengan lebih baik dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang tidak mereka kuasai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 92 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan belum tentu berlaku di instansi lain.
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada kinerja, dibanyak pasti banyak masalah lain yang ada dalam diri pegawai socfin.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A.R. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karya;wan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1223-1233.
- Amirullah, A. (2015). Populasi Dan Sampel. *Wood Science and Technology*, 16(4), 293–303.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinass Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 2 No(1)*, Pp 67–77.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42-50.
- Bahrin, S., Alifah, S., & Mulyono, S. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web. *Jurnal Transistor Elektro Dan Informatika*, 2(2), 81–88.
- Cahyono, H. D (2014). Pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja, stres kerja serta kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia, tbk Area Denpasar. *Buletin Studi Ekonomi*, 19(1), 40–41.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Daulay, R & Asmawita A, M. (2017). *Strategi dan Workshop Kewirausahaan*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dessler, G. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.

- Febriyanti, B. M., & Faslah, R. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Balai Perumahan Kelas I Jakarta Selatan (Bapas) Di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 104-116.
- Hadari, A. (2013). *Manajemen perilaku organisasi*. Edisi II. Jakarta : Gramedia
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, A. G., & Dody Salden Chandra. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Medan*. 15(2), 1–18.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri* (F. Zulkarnain, ed.). Medan: UMSU Press.
- Koesomowidjojo, S.M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 301–306.
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 38–55.
- Mahawati, E., Yuniwati, E., Ferinia, R., Rahayu, P.J., Fan, T., Sari, A.P., Setijaningsih, R.A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A.P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis*.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mulyadi, & Setiawan, J. (2001). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat (PT Salemba Emban Patria).
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Musianto, L. S. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif Dengan Pendekatan Kualitatif Dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 4(2), 123–136.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turn Over Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII, 407–428.
- Nur, S. (2013). *Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*. 1(3), 739–749.
- Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(2), 117-128.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Institut Pertanian Bogor*, 1, 1-96.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi 10. Penerbit PT.Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rosmaini, H. T. (2014). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Boyatzis Dalam Priansa (2014)*, 2(1), 1–15.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Setiawati, S (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Shahu, R., & Gole, S.V. (2008), Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Performance: An Empirical Study, *AIMS International Journal of Management* 2(3), 237-246.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Sulistiyani, M., Widiani, M. E., & Sutopo. (2017). Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. japfa comfeed Indonesia tbk Wonoayu Sidoarjo. *Manajemen Branchmark*, 3(3), 335–347.
- Sunarso, S & Kusdi, K. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 72–79.
- Sundari, S., & Chandra, D. S . (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 1–4.
- Sunyoto, D. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 56–61.

LAMPIRAN

ANGKET (KUESIONER)

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikanlah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang bapak/Ibu pilih sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Atas partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki Laki b. Perempuan
2. Usia : Tahun
3. Lama Kerja : Tahun
4. Pendidikan : a. Diploma b. Strata

C. Keterangan

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas Kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
2	Saya merasa yakin untuk tetap berada dikantor ini dan memberikan dedikasi lebih terhadap kantor					
Kuantitas Kerja						
3	Saya mampu melakukan pekerjaan yang tidak biasa saya lakukan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					

Keandalan Kerja					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan				
6	Saya berani menerima resiko atas keputusan yang sudah saya ambil				
Sikap					
7	Saya selalu terbuka terhadap pegawai lain dalam melakukan pekerjaan				
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara kelompok dengan pegawai lain				

DAFTAR PERNYATAAN TENTANG BEBAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kondisi Pekerjaan						
1	Fasilitas kantor membuat saya sulit dalam menyelesaikan semua pekerjaan					
2	Saya merasa jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai					
3	Saya sering mendapatkan tambahan pekerjaan yang belum saya pahami					
Penggunaan Waktu Kerja						
4	Saya mampu menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan semua pekerjaan					
5	Saya diberikan waktu yang sedikit untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
6	Saya tidak bisa bekerja dengan baik jika waktunya mendesak					
Target Yang Harus Dicapai						
7	Perusahaan memberikan target yang terlalu tinggi untuk pekerjaan saya .					
8	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberikan					
9	Saya selalu di bebani dengan target kerja yang saya rasa diluar <i>job desk</i> saya					

DAFTAR PERNYATAAN TENTANG STRESS KERJA (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Tuntutan Tugas						
1	Saya diberikan pekerjaan diluar kemampuan saya					
2	Saya diberikan tugas yang terlalu banyak					
Tuntutan Peran						
3	Saya diharuskan bertanggung jawab untuk semua pekerjaan					
4	Saya di haruskan mempersiapkan pekerjaan yang bukan bagian saya					
Tuntutan Antar Pribadi						
5	Saya diharusnya menjadi seseorang yang tidak sesuai dengan kepribadian saya .					
6	Rekan rekan kerja saya terkadang tidak menyukai pribadi saya					
Struktur Organisasi						
7	Tingkatan tingkatan jabatan yang ada di perusahaan saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang di janjikan					
Kepemimpinan Organisasi						
8	Atasan saya sering memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian saya					
9	Atasan saya tidak bersikap demokratis kepada bawahannya.					

TABULASI DATA

no	US	JK	PDDK	LK	no	x1								total
1	2	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	3	2	1	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	2	1	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	2	2	1	3	6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	3	2	1	2	7	4	4	4	4	4	3	4	4	31

45	3	2	1	3	45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	3	1	1	1	46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	1	2	3	47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	2	2	1	48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	3	1	2	2	49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	3	1	2	2	50	4	5	4	4	4	5	5	5	36
51	2	2	1	3	51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	2	1	1	3	52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	3	1	1	2	53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	3	2	1	1	54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	2	1	1	1	55	5	5	4	5	4	5	4	5	37
56	2	2	1	1	56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	1	1	1	1	57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	2	2	1	2	58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	2	2	1	3	59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	2	2	1	3	60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	3	1	1	3	61	4	4	4	4	4	5	4	5	34
62	3	1	1	2	62	5	5	5	4	5	4	4	4	36
63	3	2	2	1	63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	2	1	2	1	64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	1	1	1	1	65	5	4	5	5	5	4	4	4	36
66	2	2	1	2	66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	2	1	1	1	67	4	4	4	4	4	4	4	4	32
68	3	1	1	2	68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	3	2	1	1	69	4	5	4	4	5	5	5	4	36
70	4	2	1	1	70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	3	2	2	1	71	4	4	4	4	4	4	4	5	33
72	4	2	2	2	72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73	4	2	1	2	73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	2	1	2	74	4	4	4	4	4	4	4	5	33
75	3	2	1	3	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
76	3	2	1	3	76	5	5	5	5	5	5	5	5	40
77	3	2	2	3	77	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	4	2	1	3	78	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79	4	2	2	3	79	4	4	5	4	4	4	4	4	33
80	3	2	1	3	80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	2	2	1	2	81	4	4	4	4	5	4	4	4	33

82	2	2	1	1	82	4	4	4	4	4	4	4	5	33
83	3	2	1	1	83	4	4	4	4	5	5	5	4	35
84	3	2	1	1	84	4	4	4	4	4	4	4	4	32
85	4	2	1	2	85	4	4	5	4	5	4	4	4	34
86	3	2	1	3	86	4	4	4	4	4	4	4	4	32
87	4	2	1	3	87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	3	2	2	1	88	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89	2	2	1	1	89	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90	2	2	1	3	90	4	4	4	4	4	4	4	4	32
91	1	2	1	2	91	4	5	4	5	5	5	5	5	38
92	2	2	1	2	92	4	4	5	5	4	3	3	4	32

x2									totalx2	y								totally	
4	4	3	4	3	3	5	2	4	32	3	3	4	3	3	5	5	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	3	5	4	42	5	5	4	4	4	3	4	3	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
4	5	5	4	5	4	3	4	4	38	5	5	4	4	4	5	5	3	4	39
5	4	5	4	5	5	2	5	5	40	4	4	5	5	5	4	4	2	5	38
4	4	4	4	4	4	3	5	4	36	4	4	5	5	4	4	5	3	4	38
4	4	4	4	4	4	2	5	5	36	5	4	4	4	4	5	5	2	4	37
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	4	3	5	5	41	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	3	5	43
4	4	5	4	5	5	3	4	5	39	5	5	5	5	5	4	4	3	5	41
4	4	4	4	4	4	2	4	5	35	5	4	4	4	4	4	4	2	5	36
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
4	4	4	4	4	4	3	4	5	36	5	4	5	5	5	4	5	3	4	40
4	5	4	4	4	4	4	5	4	38	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
5	5	5	5	5	4	3	5	4	41	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	5	4	4	4	4	5	5	4	39	5	4	5	4	5	5	5	5	4	42

4	5	5	4	4	4	3	4	5	38	5	5	5	5	5	4	5	3	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	3	5	4	36	5	5	4	4	5	4	3	3	4	37
4	5	4	5	4	5	3	5	4	39	4	5	4	4	4	5	4	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	5	5	5	4	3	5	4	40	4	4	5	4	4	4	5	3	4	37
5	5	4	4	4	4	3	4	4	37	5	4	4	5	4	4	4	3	4	37
5	4	5	5	5	5	3	5	5	42	5	4	5	5	4	3	4	3	4	37
5	4	5	5	5	4	3	4	4	39	5	5	5	5	5	4	5	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	5	5	5	5	4	5	4	3	4	40
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	5	4	4	5	5	5	4	3	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	5	5	4	3	4	5	39	5	4	5	5	4	5	5	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	5	5	5	5	5	4	5	3	5	42
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	4	4	4	4	4	5	39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	5	4	5	4	4	4	39	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38

4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	5	5	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
4	4	5	5	4	5	5	5	4	41	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	3	2	2	2	4	3	5	28	2	2	4	3	4	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
5	5	5	5	5	3	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	3	5	4	36	5	5	4	4	5	4	3	3	4	37
4	5	4	5	4	5	3	5	4	39	4	5	4	4	4	5	4	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	5	5	5	4	3	5	4	40	4	4	5	4	4	4	5	3	4	37
5	5	4	4	4	4	3	4	4	37	5	4	4	5	4	4	4	3	4	37
5	4	5	5	5	5	3	5	5	42	5	4	5	5	4	3	4	3	4	37
5	4	5	5	5	4	3	4	4	39	5	5	5	5	5	4	5	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	5	5	5	5	4	5	4	3	4	40
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	5	4	4	5	5	5	4	3	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	5	5	4	3	4	5	39	5	4	5	5	4	5	5	3	4	40
3	3	4	4	4	3	4	4	4	33	4	4	4	5	5	4	4	5	5	40

OUTPUT HASIL DATA SPSS Ver 23.

Frequency Table

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	< 25 tahun	5	5.4	5.4	5.4
	25-35 tahun	32	34.8	34.8	40.2
	35-45 tahun	37	40.2	40.2	80.4
	> 45 tahun	18	19.6	19.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	32	34.8	34.8	34.8
	perempuan	60	65.2	65.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	73	79.3	79.3	79.3
	Strata	19	20.7	20.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	28	30.4	30.4	30.4
	6-15 tahun	31	33.7	33.7	64.1
	> 15 tahun	33	35.9	35.9	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

PY1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s	72	78.3	78.3	78.3
	ss	20	21.7	21.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

PY2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	69	75.0	75.0	75.0
ss	23	25.0	25.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PY3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	69	75.0	75.0	75.0
ss	23	25.0	25.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PY4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	70	76.1	76.1	76.1
ss	22	23.9	23.9	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PY5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	65	70.7	70.7	70.7
ss	27	29.3	29.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PY6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	2	2.2	2.2	2.2
s	64	69.6	69.6	71.7

ss	26	28.3	28.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PY7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	2	2.2	2.2	2.2
s	65	70.7	70.7	72.8
ss	25	27.2	27.2	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PY8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	1.1	1.1	1.1
s	62	67.4	67.4	68.5
ss	29	31.5	31.5	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	3	3.3	3.3	3.3
s	62	67.4	67.4	70.7
ss	27	29.3	29.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	1.1	1.1	1.1
s	65	70.7	70.7	71.7

ss	26	28.3	28.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	3	3.3	3.3	3.3
s	62	67.4	67.4	70.7
ss	27	29.3	29.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.1	1.1	1.1
ks	1	1.1	1.1	2.2
s	61	66.3	66.3	68.5
ss	29	31.5	31.5	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.1	1.1	1.1
ks	1	1.1	1.1	2.2
s	63	68.5	68.5	70.7
ss	27	29.3	29.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.1	1.1	1.1
ks	4	4.3	4.3	5.4

s	66	71.7	71.7	77.2
ss	21	22.8	22.8	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	3	3.3	3.3	3.3
ks	33	35.9	35.9	39.1
s	43	46.7	46.7	85.9
ss	13	14.1	14.1	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.1	1.1	1.1
ks	3	3.3	3.3	4.3
s	60	65.2	65.2	69.6
ss	28	30.4	30.4	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	1.1	1.1	1.1
s	66	71.7	71.7	72.8
ss	25	27.2	27.2	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.1	1.1	1.1

ks	2	2.2	2.2	3.3
s	46	50.0	50.0	53.3
ss	43	46.7	46.7	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.1	1.1	1.1
ks	1	1.1	1.1	2.2
s	64	69.6	69.6	71.7
ss	26	28.3	28.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	1.1	1.1	1.1
s	60	65.2	65.2	66.3
ss	31	33.7	33.7	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	3	3.3	3.3	3.3
s	57	62.0	62.0	65.2
ss	32	34.8	34.8	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	1.1	1.1	1.1

s	61	66.3	66.3	67.4
ss	30	32.6	32.6	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	5	5.4	5.4	5.4
s	54	58.7	58.7	64.1
ss	33	35.9	35.9	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	4	4.3	4.3	4.3
s	54	58.7	58.7	63.0
ss	34	37.0	37.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	3	3.3	3.3	3.3
ks	33	35.9	35.9	39.1
s	42	45.7	45.7	84.8
ss	14	15.2	15.2	100.0
Total	92	100.0	100.0	

PX29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	71	77.2	77.2	77.2
ss	21	22.8	22.8	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PY1	29.8478	7.229	.789	.748	.928
PY2	29.8152	6.987	.862	.784	.922
PY3	29.8152	7.383	.671	.661	.935
PY4	29.8261	7.156	.793	.645	.927
PY5	29.7717	7.123	.748	.684	.930
PY6	29.8043	6.840	.814	.816	.925
PY7	29.8152	6.834	.829	.836	.924
PY8	29.7609	7.063	.721	.594	.933

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PX11	33.4674	8.889	.756	.710	.828
PX12	33.4565	9.416	.628	.494	.841
PX13	33.4674	8.779	.797	.768	.825
PX14	33.4457	8.623	.798	.738	.823
PX15	33.4674	8.691	.790	.832	.824
PX16	33.5652	8.952	.683	.547	.835
PX17	34.0109	10.758	.428	.421	.914
PX18	33.4783	8.978	.634	.519	.839
PX19	33.4674	9.790	.496	.357	.852

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PX21	33.7935	7.638	.553	.600	.779
PX22	33.9674	7.834	.580	.534	.777
PX23	33.8913	7.768	.656	.610	.769
PX24	33.9022	7.672	.631	.604	.770
PX25	33.9022	7.760	.667	.532	.768
PX26	33.9130	7.948	.482	.401	.788
PX27	33.8913	7.856	.530	.534	.782
PX28	34.4891	8.846	.089	.227	.857
PX29	33.9891	8.209	.593	.437	.779

Item-Total Statistics

	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja	36.294	.769	.828
Beban Kerja	32.051	.783	.816
Stress Kerja	35.594	.751	.842

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92960501

Most Extreme Differences	Absolute Positive	.186
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		1.788
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003
a. Test distribution is Normal.		

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.594	.584	1.95117

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494.782	2	247.391	64.982	.000 ^a
	Residual	338.827	89	3.807		
	Total	833.609	91			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

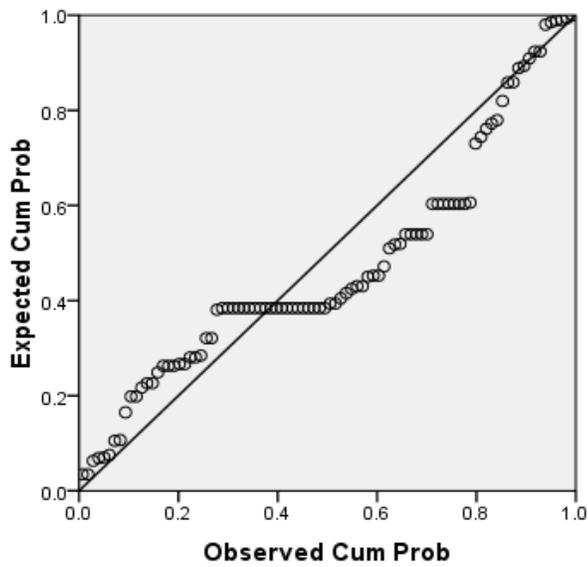
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.921	2.606		1.888	.062
	Beban Kerja	-.437	.086	.488	-5.100	.000
	Stress Kerja	-.332	.092	.343	-3.587	.001

Coefficients^a

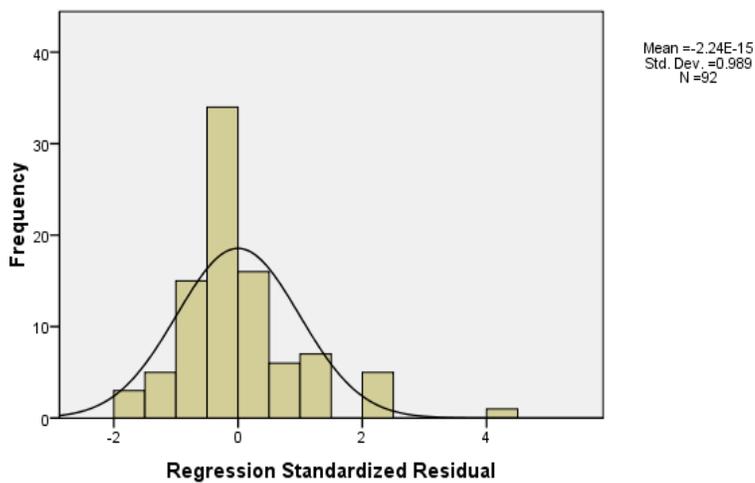
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.921	2.606		1.888	.062
	Beban Kerja	-.437	.086	.488	-5.100	.000
	Stress Kerja	-.332	.092	.343	-3.587	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dependent Variable: Kinerja



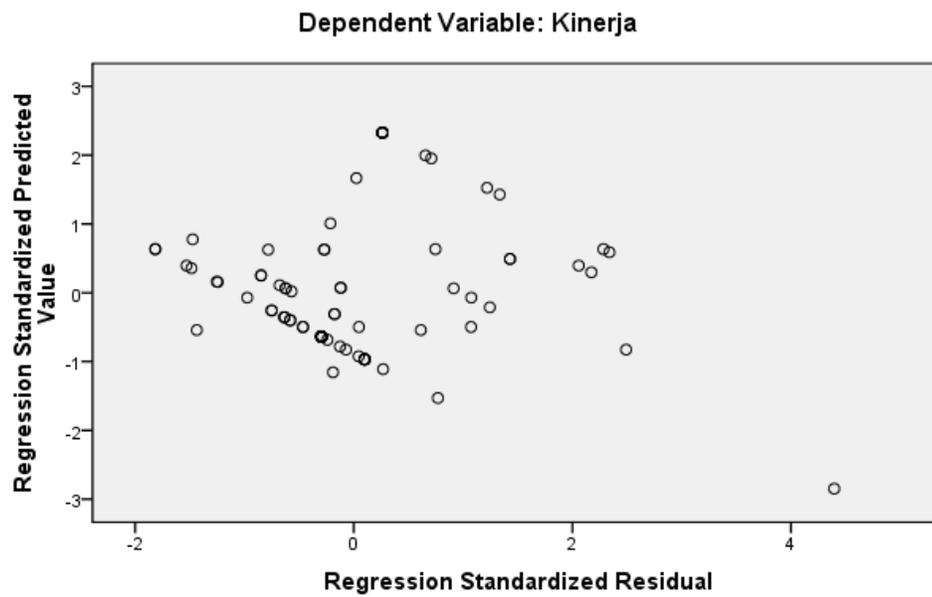
Dependent Variable: Kinerja



Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	.498	2.006
Stress Kerja	.498	2.006

a. Dependent Variable: Kinerja



Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Sandi Irawan
NPM : 1805160578
Tempat Tanggal Lahir : Binjai, 15 Desember 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : 2
Alamat : JL. Ikan Arwana LK.XV
No Telp/Wa : 085834196991
Email : sandisandisi955@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Ayah : Dedi Suriadi
Nama Ibu : Inah
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : JL. Ikan Arwana LK.XV
No Telp : 082168472079

Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD NEGERI 024184
Sekolah Menengah Pertama : SMP NEGERI 4 BINJAI
Sekolah Menengah Atas : SMA NEGERI 2 BINJAI
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

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
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

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
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		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		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	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	2.49987	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	2.47863	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	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25		0.10		0.05		0.025		0.01		0.005		0.001	
	0.50	0.20	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.002	0.01	0.005	0.002	0.001	0.0005	0.0001
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127							
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595							
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089							
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607							
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148							
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710							
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291							
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891							
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508							
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141							
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789							
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451							
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127							
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815							
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515							
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226							
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948							
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680							
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421							
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171							
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930							
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696							
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471							
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253							
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041							
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837							
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639							
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446							
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260							
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079							
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903							
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733							
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567							
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406							
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249							
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096							
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948							
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804							
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663							
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526							

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sandi Irawan
NPM : 1805160578
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Baban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Abstrak, Pendahuluan, Latar Belakang	08/08	
Bab 2	Grand Theory dan Teknik	14/08	
Bab 3	Metode & Sampel	24/08	
Bab 4	Metode Pengumpulan & Teknik Analisis	29/08	
Bab 5	Kesimpulan & Saran	31/08	
Daftar Pustaka	Mendukung	3/08	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	All Sides Nisya Hijau	08/09	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 04 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Sandi Irawan
N .P.M. : 1805160578
Tempat / Tgl.Lahir : Binjai, 15 Desember 2000
Alamat Rumah : Jalan Ikan Arwana LK.XV Kelurahan Tunggurono
JudulProposal : Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

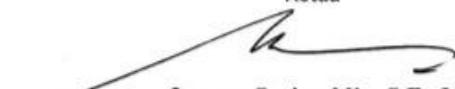
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	- Cari faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja (X_1, X_2) - Tambah Deskripsi Objek Penelitian.....
Bab II	- Tambah 1 sub setiap variable. - Cari faktor kinerja yang dipengaruhi Variable (X_1, X_2).....
Bab III	Perbaiki sistematisa Penyusunan Proposal Perbaiki Teknik Pengumpulan Data.
Lainnya	Tambah Artikel Dosen.....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

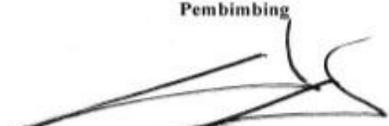
Medan, Kamis, 04 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

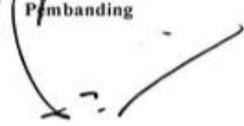
Pembimbing


Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si

Sekretaris


Assoc.Prof.D. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding


Assoc.Prof.Raihanah Daulay, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 04 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Sandi Irawan
N .P.M. : 1805160578
Tempat / Tgl.Lahir : Binjai, 15 Desember 2000
Alamat Rumah : Jalan Ikan Arwana LK.XV Kelurahan Tunggurono
JudulProposal : Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si*

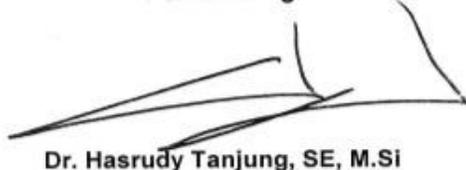
Medan, Kamis, 04 Agustus 2022

TIM SEMINAR

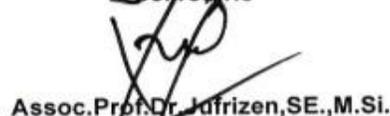
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

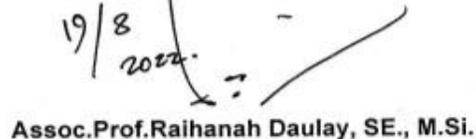

Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si

Sekretaris

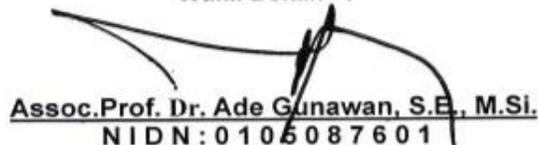

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

19/8
2022


Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0106087601



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2282/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/25/2/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 25/2/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sandi Irawan
NPM : 1805160578
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Kendala yang di hadapi instansi dalam mengantisipasi atau mengurangi beban kerja dan stres kerja karyawan
2. Pengaruh kepemimpinan serta kompensasi perusahaan terhadap peningkatan kinerja
3. Menurunya kinerja karyawan disebabkan banyaknya beban yang mengakibatkan stres kerja pada karyawan

Rencana Judul : 1. Peran Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Peran Manajemen Sdm Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Sandi Irawan)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2282/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/25/2/2022

Nama Mahasiswa : Sandi Irawan
NPM : 1805160578
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 25/2/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si *25/2/2022*

Judul Disetujui**) : *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

*) Ditanda oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditanda oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah ke-2 ini pada link online: "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT
DINAS KESEHATAN

Jalan Imam Bonjol No. 53 Stabat – 20814
 Telp. (061) 8910444, 8911718 Fax. (061) 8910444
 Email : dinkeskablangkat@gmail.com
 Website : <http://www.dinkes.langkatkab.go.id>

Stabat, 05 - 04 - 2022

Nomor : 800 - 2560 /SEKRT/U/ /2022
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth :
 Sdr. Bapak Dekan
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumut
 di
 Medan

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 437/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 2 Maret 2022 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

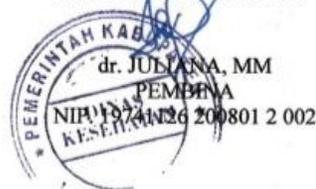
Maka bersama ini kami beritahukan bahwa :

No	Nama	NIM	JUDUL
1.	Sandi Irawan	1805160578	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.

Dapat kami ijinakan untuk melakukan Riset Pendahuluan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat, Sepanjang dapat mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku.

Demikian di sampaikan untuk dapat dimaklumi.

Plt. KEPALA DINAS KESEHATAN
 KABUPATEN LANGKAT



Tembusan :

1. Yang bersangkutan di tempat
2. Peringgal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 437 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **02 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Sandi Irawan**
N P M : **1805160578**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat**

Dosen Pembimbing : **Dr.Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **02 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 29 Rajab 1443 H
 02 Maret 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pritinggal



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa menjadi acuan in agar diadopsi
rektor dan tanggapan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

Nomor : 2603/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 05 Shafar 1444 H
02 September 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Kesehatan Kab.Langkat
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Sandi Irawan**
N P M : **1805160578**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT
DINAS KESEHATAN

Jalan Imam Bonjol No. 53 Stabat – 20814
 Telp. (061) 8910444, 8911718 Fax. (061) 8910444
 Email : dinkeskablangkat@gmail.com
 Website : <http://www.dinkes.langkatkab.go.id>

Stabat, 09-09 . 2022

Nomor : 800 - 13771 /SEKRT/U/IX/2022
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Riset

Kepada Yth :
 Sdr. Bapak Dekan
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumut
 di
 Medan

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 2603/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 2 September 2022 Perihal Menyelesaikan Riset.

Maka bersama ini kami beritahukan bahwa :

No	Nama	NIM	JUDUL SKRIPSI
1.	Sandi Irawan	1805160578	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.

Dapat kami ijin untuk melakukan Riset pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat, Sepanjang dapat mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku.

Demikian di sampaikan untuk dapat dimaklumi.

Plt. KEPALA DINAS KESEHATAN
 KABUPATEN LANGKAT



dr. JULIANA, MM

PEMBINA

NIP. 19741126-200801 2 002

Tembusan :

1. Yang bersangkutan di tempat
2. Peringgal

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara :

Nama Lengkap : Sandi Irawan
 N P M : 1805160578
 Tempat/Tgl. Lahir : Binjai, 15 Desember 2000
 No. KTP (NIK) : 1275041512000002
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis UMSU
 Program Studi : Administrasi / Manajemen / AESP
 Alamat Rumah : Jl. Ikan Arwana Uk.XV. Binjai Timur

Dengan ini menyatakan bahwa dokumen kelengkapan administrasi yang saya serahkan / lampirkan dalam melengkapi berkas Sidang Meja Hijau adalah benar dan asli. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dokumen tersebut PALSU saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan oleh Universitas. Data atau berkas sudah diberikan tidak dapat dirubah atau ditarik kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar.

Medan, 15 September 2012
 Yang Menyatakan,



Sandi Irawan

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sandi Irawan
 NPM : 1805160578
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
 Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, September 2022
 Pembuat Pernyataan



SANDI IRAWAN

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi