

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJATERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI
DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



OLEH:

NAMA : ALIVIA BAGUS PREMADI
NPM : 1805160200
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022



UMSU

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 12 Oktober 2022, pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ALIVIA BAGUS PREMADI
NPM : 1805160200
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

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

Drs. M. ELFI AZHAR, M.Si

Penguji II

Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M.

Pembimbing

MUTIA ARDA, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

H. JANURI S.A., 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 Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ALIVIA BAGUS PREMADI
NPM : 1805160200
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing

MUTIA ARDA, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ALIVIA BAGUS PREMADI
N.P.M : 1805160200
Dsen Pembimbing : MUTIA ARDA, SE., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- perbaiki masalah untuk masing-masing variabel penelitian - perbaiki "identifikan" masalah		h
BAB 2	- tambah jurnal referensi		M
BAB 3	- Hasil uji validasi / reliabilitas - populasi = sampel		h
BAB 4	- masukkan hasil analisis deskriptifnya? - pembahasan ditambah jumlah - ulangi uji regresi berganda dgn sampel 86 mdy		h
BAB 5	- perbaiki saran sesuai hasil penelitian		h
Daftar Pustaka	- masukkan semua referensi kedalam daftar pustaka		h
Persetujuan Sidang Meha Hijau	Ace Sidang meja hijau		h

Medan, Oktober 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(MUTIA ARDA, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Alivia Bagus Premadi
NPM : 1805160200
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

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, Agustus 2022
Pembuat Pernyataan



ALIVIA BAGUS PREMADI

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

ALIVIA BAGUS PREMADI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan jenuh berjumlah 86 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan stres kerja, beban kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara

Kata Kunci : Stres Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS, WORKLOAD AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

ALIVIA BAGUS PREMADI

*faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238*

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress, workload, work discipline on employee performance at the tax and retribution management agency of North Sumatra province, either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the regional tax and retribution management agency in the province of North Sumatra. The sample in this study using saturated amounted to 86 employees. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously work stress, workload, work discipline have a significant effect on employee performance at the regional tax and levy management agency in the province of North Sumatra.

Keywords: *Work Stress, Workload, Work Discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan

skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Ayahanda Eko Sungkono Ibunda Santi tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi 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., M.M, 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 S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, 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. Ibu Mutia Arda, SE., 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 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
10. Seluruh Pimpinan dan pegawai Badan Pengelolaan pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara yang memberikan izin untuk melakukan penelitian
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Oktober 2022

Penulis

ALVIA BAGUS PREMADI
NPM:1805160200

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	10
2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	15
2.1.2 Stres Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja	16
2.1.2.2 Sumber Sumber Stres Kerja.....	17
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	18
2.1.2.4 Indikator Stres Kerja.....	18
2.1.3 Beban Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja	19
2.1.3.2 Manfaat Beban Kerja	20
2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja ...	21

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja.....	22
2.1.4 Disiplin Kerja.....	23
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	23
2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	24
2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempngaruhi Disiplin Kerja ..	25
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja.....	28
2.2 Kerangka Konseptual	30
2.3 Hipotesis	34

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Defenisi Operasional Variabel	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	45

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	50
4.2 Analisis Data	57
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	57
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	61
4.2.3 Pengujian Hipotesis	62
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	65
4.2.5 Pembahasan	66

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	37
Tabel 3.2 Indikator Stres Kerja	37
Tabel 3.3 Indikator Beban Kerja	38
Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja	38
Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian	39
Tabel 3.6 Data Pegawai BP2RD Sumatera Utara Pada Sekretariat	39
Tabel 3.7 Skala Likert	41
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	42
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)	42
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)	43
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)	43
Tabel 3.12 Hasil Uji Reabilitas	44
Tabel 4.1 Deskripsi Responden	50
Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X1)	51
Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2)	53
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)	54
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Kolmogorob Smirnov	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas	60
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.9 Hasil Uji T	63
Tabel 4.10 Hasil Uji F	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	30
Gambar 2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	31
Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	32
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	34
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	47
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesisi Uji F.....	48
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta dapat mengelola sumber – sumber daya manusia dan faktor – faktor produksinya secara efektif dan efisiensi melalui penggunaan sumber daya manusia. Setiap usaha tidak mungkin dapat lepas dari manusia, karena manusialah yang mengelolanya. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (Setiyani, 2015).

Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Handoko, 2013)

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen, 2017).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan pegawai untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Massie, Areros, & Rumawas, 2018).

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja baik dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil kinerjanya lebih tinggi daripada beban yang ditetapkan organisasi (Dwi, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rohman & Ichsan, 2021) (Bulolo, Dakhi, & Zalogo, 2021) (Yudi, Radiman, Tupti, & Jufrizen, 2020) (Salman Farisi & Utari, 2020) (Handayani & Daulay, 2021) menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Saefullah, Listiawati, & Amalia, 2017)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018)

Menurut (Dwi, 2020) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan positif antara beban kerja dengan kinerja, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja pegawai dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja

pegawai, dengan adanya beban kerja sehingga dapat mengurangi potensi kinerja pegawai.

Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintah disiplin kerja dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dimana disiplin kerja pegawai faktor utama yang bersumber dari diri pegawai sendiri. Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh pegawai guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut (Afandi, 2016) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Dalam penelitian (Arif, Putri, Yudi, & Jufrizen, 2019) (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara Upt Medan Utara dipimpin oleh seorang Kepala Upt yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan dan Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 22 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas, dan Tata Kerja Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, Tugas Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dibidang Pajak dan Retribusi Daerah serta pendapatan lainnya berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu, berdasarkan wawancara yang penuli lakukan dengan staf bagian umum dan kepegawaian pada sekretariat BP2RD Sumatera Utara diketahui bahwa kinerja pegawai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kualitas, kuantitas, waktu dan biaya dari setiap kegiatan tugas dan jabata, pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian. Namun penulis tidak dapat memperoleh SKP secara langsung, berdasarkan hasil observasi yang dilihat staf bagian umum diketahui sebagian besar pegawai masih memiliki kualitas kerja yang belum sesuai dengan standart yang telah ditetapkan meskipun secara kuantitas seluruh pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang diberikan.

Permasalahan terkait stres kerja pegawai dapat dilihat dari pendistribusian pekerjaan yang diterima sebagian pegawai melebihi standart pekerjaannya. Hal ini menimbulkan stres kerja emosi yang kurang stabil. Sebagian pegawai BP2RD Sumatera Utara dituntut untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan dan adanya *Zoom Meeting* pada saat yang bersamaan mengakibatkan beban kerja

yang berlebihan dari segi penggunaan waktu. Selain itu permasalahan disiplin kerja adanya sebagian pegawai yang suka datang terlambat serta keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan bahkan pegawai tersebut tidak kembali ke kantor.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang diberikan
2. Sebagian pegawai mengalami stres kerja dikarenakan pendistribusian pekerjaan melebihi standart kerja
3. Adanya dua pekerjaan dalam satu waktu yang bersamaan.
4. Sebagian pegawai yang suka datang terlambat dan keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan, serta suasana kerja pegawai yang kurang kondusif.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada

instanasi. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada stres kerja, beban kerja, disiplin kerja kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah stres kerja, beban kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing pegawai. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad, Nadeholi, & Parivash, 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan pegawai dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja

3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja pegawai sangat penting bagi internal maupun eksternal pegawai itu sendiri.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2012a) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang pegawai.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas

kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Lingkungan Kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan pegawai untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Menurut (Handoko, 2015) menyatakan: “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.”

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa “ stress kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan menjadi kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.”

2.1.2.2 Sumber-Sumber Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung yang menyebabkan stress disebut *stressor*. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya pegawai mengalami stress karena kombinasi *stressor*.

Penyebab stres dapat berasal dari pekerjaan (*on the job*) dan luar pekerjaan (*off the job*) (Davis, Keith, & Newstrom, 2017) mengemukakan sumber-sumber stres kerja yaitu:

1. Dari pekerjaan (*On the Job*)
2. Dari luar pekerjaan (*Off the Job*)

Selanjutnya (M. S. . Hasibuan, 2016) menyebutkan yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

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 dengan kelompok kerja.

5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor stres kerja merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Pada dasarnya faktor – faktor penyebab stres kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya.

Menurut (Robbins, 2012b) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, yaitu:

1. Faktor Lingkungan
2. Faktor Organisasi
3. Faktor Individual

Selanjutnya menurut (Gibson & Mitchell, 2011), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*Stressor*) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.

4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Handoko, 2015) adapun indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisor yang kurang pandai
4. Iklim kerja yang kurang baik
5. Wewenang dan tidak mencukupi untuk menyelesaikan tanggung jawab
6. Ketidakjelasan peran
7. Frustrasi
8. Konflik peran
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai
10. Berbagai bentuk perubahan

Sedangkan menurut menurut (Rivai, 2016) menyatakan bahwa indikator-indikator dari stress kerja adalah :

1. Fisik.
2. Emosional.
3. Intelektual.
4. Interpersonal.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. 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 antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Sedangkan Menurut (Moekijat, 2021) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran

dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

2.1.3.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Muskamal, 2020) Manfaat pengukuran beban kerja, yaitu:

1. Penataan/penyempurnan struktur pekerjaan organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan system sistem dan produk kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standart beban kerja jabatan/kelembagaan,
6. Penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. (Cain, 2017) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuualifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

2.1.3.3 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) beban kerja adalah dipengaruhi 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luartubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja.

2. Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Selanjutnya menurut (Hart & Staveland, 2015) menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.2.4 Indikator Beban kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Sedangkan menurut (Alamsyah, 2022) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja, 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.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Daulay, Pasaribu, & Putri, 2017) Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri pegawai, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri pegawai.

Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar pegawai mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan

menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Berikut penjelasannya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan)

yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.4.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Berikut ini adalah penjelasan dari indikator disiplin kerja di atas

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Berikut penjelasannya:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.2 Kerangka Konseptual

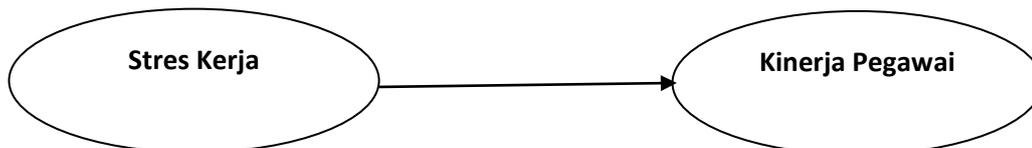
Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.” Stress kerja harus ditangani dengan baik karena pegawai yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan

adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai dalam bekerja

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rohman & Ichsan, 2021) (Bulolo, Dakhi, & Zalogo, 2021) (Yudi, Radiman, Tupti, & Jufrizen, 2020) (Salman Farisi & Utari, 2020) (Handayani & Daulay, 2021) menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai



Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

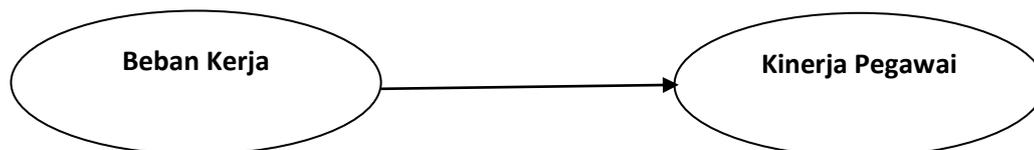
Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Taurisa & Ratnawati, 2015).

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mengakibatkan pegawai tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri pegawai tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi,

mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwi, 2020) dan (Rolos et al., 2018) (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022) (Neksen, Wadud, & Handayani, 2021) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015). Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi.

Dalam penelitian (Arif, Putri, Yudi, & Jufrizen, 2019) (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017)

(Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) (Hasibuan & Silvy, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (S Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Arianty, 2016) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) (Prayogi & Nursidin, 2019) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018)

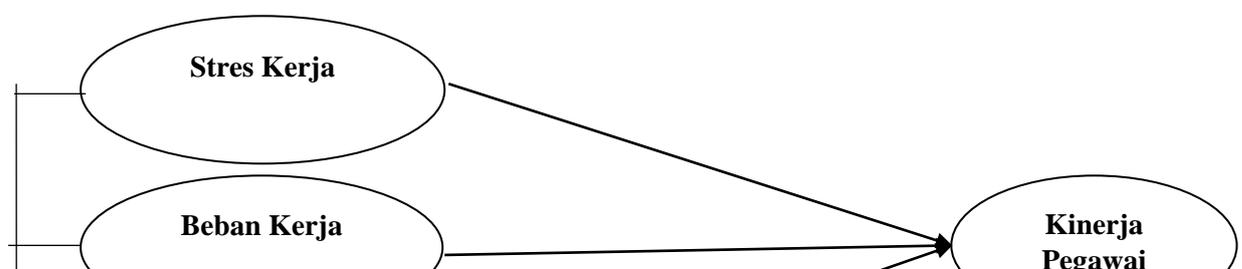
Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.” Stress kerja harus ditangani dengan baik karena pegawai yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai dalam bekerja

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mengakibatkan pegawai tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri pegawai tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015). Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

2. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara
3. Disilin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara
4. Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (Stres kerja X1) variabel (beban kerja X2) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Defisini Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya Diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Stres Kerja (X1)

Suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya

Tabel 3.2 Indikator Stres Kerja

No	Indikator
1	Fisik
2	Emosional
3	Intelektual
4	Interpersonal

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

3. Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur beban kerja menurut adalah:

Tabel 3.3 Indikator Beban Kerja

No	Indikator
1	Target yang harus dicapai
2	Kondisi Pekerjaan
3	Penggunaan waktu kerja
4	Standar Pekerjaan

Sumber: (Alamsyah, 2012)

4. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut adalah:

Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Ketaatan Waktu
2	Penggunaan Waktu Secara Efektif
3	Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja
4	Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan
5	Target Pekerjaan
6	Membuat Laporan Kerja Harian

Sumber: (Afandi, 2016)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja Km 5,5 Kec Medan Amplas, Kota Medan

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Juni 2022 sampai Oktober 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul				■																
2	Riset awal					■	■	■	■												
3	Pembuatan skripsi									■	■	■	■								
4	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
5	Seminar Skripsi														■						
6	Riset															■					
7	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■
8	Bimbingan Sekripsi																			■	
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara bagian sekretariat yang berjumlah 86 pegawai. Berikut bagian pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara bagian sekretariat

Tabel 3.6 Data Pegawai BP2RD Sumatera Utara Pada Sektratriat

Bagian	Jumlah Pegawai
Kepala Sub Bagian Program, Akuntabilitas Dan Info. Publik Pada Sekretariat Bpprdsu	1 Orang

Kepala Sub Bagian Keuangan Pada Sekretariat Bpprdsu	1 Orang
Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Pada Sekretariat Bpprdsu	1 Orang
Staf Pada Subbag Keuangan Sekretariat Bpprdsu	35 Orang
Staf Pada Subbag Program, Akuntabilitas Dan Info. Publik Sekretariat Bpprdsu	10 Orang
Staf Pada Subbag Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Bpprdsu	37 Orang
Staf Sekretariat Bpprdsu	1 Orang
Total	86 Orang

Sumber: BP2RD Sumatera Utara (2022)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 86 pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam

memperoleh pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.7 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

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

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r_{tabel}$ atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi $(r) \leq -r_{tabel}$ atau nilai probabilitas $\text{sig} \geq 0,05$

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.627 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.616 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.750 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.735 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.628 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.620 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.697 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.511 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Stres Kerja (X1)	X1	0.759 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.737 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.706 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

	X4	0.662 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X5	0.501 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X6	0.422 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X7	0.571 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X8	0.510 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Beban Kerja (X2)	X1	0.685 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.722 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.832 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.767 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X5	0.651 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X6	0.469 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X7	0.546 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X8	0.483 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Disiplin Kerja (X3)	X1	0.682 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.788 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.729 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.798 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X5	0.803 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X6	0.771 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X7	0.717 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X8	0.769 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X9	0.782 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.739 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.589 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.685 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reabilitas 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 reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- r = reabilitas instrument (*cronbach alpha*)
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir
 σ^2 = Varians Total

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

Tabel 3.12 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.797	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X1)	0.763		Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.801		Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.909		

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap

variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.6.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Stres kerja

X2 = Beban Kerja

X3 = Disiplin Kerja

β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji

statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.2 Uji Asumsi klasik

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

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara Kolmogorov-Smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov-Smirnov adalah tidak signifikan ($\text{Asymp. Sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$). (Juliandi et al., 2015).

2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $\text{VIF} > 10$.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji secara Parsial (Uji T)

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

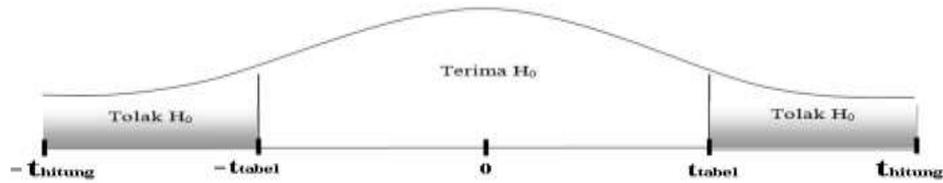
$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
 r = korelasi parsial yang ditemukan
 n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis ujiT

Bentuk pengujian sebagai berikut:

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

2. Uji Simultan (UjiF)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2018)

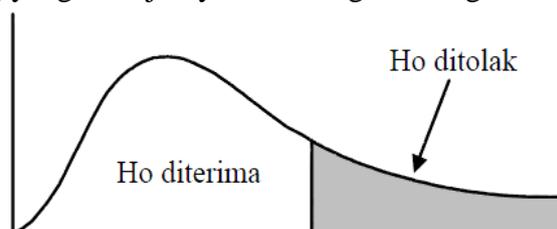
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



F tabel
Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah:

- 1) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- 2) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi et al., 2015)

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel stres kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel beban kerja (X2), 12 pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 86 orang pegawai.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 86 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.1 Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	52	60.47
Wanita	34	39.53
Jumlah	86	100
Jenjang Pendidikan :		
S2	9	10.47
S1	49	56.98
D3	3	3.49
SMA	25	29.47
Total	86	100

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari wanita yaitu pria 52 responden (60.47%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 49 responden (56.98%).

Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki jenjang pendidikan dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisioner akan semakin berkualitas

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Stres Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	18.6%	45	52.3%	18	20.9%	7	8.1%	0	0%	86	100%
2	13	15.1%	55	64.0%	12	14.0%	6	7.0%	0	0%	86	100%
3	15	17.4%	52	60.5%	15	17.4%	4	4.7%	0	0%	86	100%
4	19	22.1%	59	68.6%	5	5.8%	3	3.5%	0	0%	86	100%
5	14	16.3%	48	55.8%	22	22.5%	2	2.3%	0	0%	86	100%
6	16	18.6%	62	72.1%	7	8.1%	1	1.2%	0	0%	86	100%
7	19	22.1%	49	57.0%	12	14.0%	6	7.0%	0	0%	86	100%
8	21	24.4%	54	62.8%	8	9.3%	3	3.5%	0	0%	86	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Akhir akhir ini saya sering merasa pusing ketika bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 45 Orang dengan persentasi 52.3%
2. Jawaban responden tentang kerap mengalami mual tanpa sebab yang jelas ketika bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju sebanyak 55 Orang dengan persentasi 64.0%.

3. Jawaban responden tentang Akhir akhir ini saya mudah marah tanpa sebab yang kuat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 52 Orang dengan persentasi 60.5%
4. Jawaban responden tentang Akhir akhir ini saya menjadi mudah tersinggung, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 59 Orang dengan persentasi 68.6%
5. Jawaban responden tentang merasa kurang memahami pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 48 Orang dengan persentasi 55.8%
6. Jawaban responden tentang memiliki pengetahuan yang kurang memadai atas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 62 Orang dengan persentasi 72.1%
7. Jawaban responden tentang Akhir akhir ini saya lebih banyak menutup diri, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 49 Orang dengan persentasi 57.0%
8. Jawaban responden tentang Akhir akhir ini saya susah untuk berinteraksi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 54 Orang dengan persentasi 62.8%

4.1.3.2 Beban Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	20.9%	42	48.8%	17	19.8%	9	10.5%	0	0%	86	100%
2	14	16.3%	52	60.5%	11	12.8%	9	10.5%	0	0%	86	100%
3	15	17.4%	56	65.1%	9	10.5%	6	7.0%	0	0%	86	100%
4	10	11.6%	58	67.4%	14	16.3%	4	4.7%	0	0%	86	100%
5	11	12.8%	59	68.6%	12	14.0%	4	4.7%	0	0%	86	100%
6	12	14.0%	64	74.4%	4	4.7%	6	7.0%	0	0%	86	100%
7	23	26.7%	51	59.3%	8	9.3%	4	4.7%	0	0%	86	100%
8	25	29.1%	58	67.4%	1	1.2%	2	2.3%	0	0%	86	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentasi 48.8%
2. Jawaban responden tentang Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi, mayoritas responden menjawab “setuju sebanyak 52 Orang dengan persentasi 60.5%.
3. Jawaban responden tentang mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 56 Orang dengan persentasi 65.1%
4. Jawaban responden tentang ditempatkan sesuai dengan keahlian saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 58 Orang dengan persentasi 67.4%

5. Jawaban responden tentang Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 59 Orang dengan persentasi 68.6%
6. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 64 Orang dengan persentasi 74.4%
7. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 51 Orang dengan persentasi 59.3%
8. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan job desk yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 58 Orang dengan persentasi 67.4%

4.1.3.3 Disiplin Kerja (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)

No.	Jawaban (X3)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	12.8%	48	55.8%	17	19.8%	10	11.6%	0	0%	86	100%
2	9	10.5%	47	54.7%	20	23.3%	10	11.6%	0	0%	86	100%
3	12	14.0%	49	57.0%	18	20.9%	7	8.1%	0	0%	86	100%
4	8	9.3%	59	68.6%	15	17.4%	4	4.7%	0	0%	86	100%
5	11	12.8%	50	58.1%	17	19.8%	8	9.3%	0	0%	86	100%
6	12	14.0%	70	81.4%	0	0%	4	4.7%	0	0%	86	100%
7	17	19.8%	66	76.7%	0	0%	3	3.5%	0	0%	86	100%
8	16	18.6%	43	50.0%	24	27.9%	3	3.5%	0	0%	86	100%
9	11	12.8%	56	65.1%	12	14.0%	7	8.1%	0	0%	86	100%
10	8	9.3%	54	62.8%	18	20.9%	6	7.0%	0	0%	86	100%
11	11	12.8%	57	66.3%	13	15.1%	5	5.8%	0	0%	86	100%

12	12	14.0%	62	72.1%	5	5.8%	7	8.1%	0	0%	86	100%
----	----	-------	----	-------	---	------	---	------	---	----	----	------

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu hadir tepat waktu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 48 Orang dengan persentasi 55.8%
2. Jawaban responden tentang tidak pernah terlambat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 47 Orang dengan persentasi 54.7%
3. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 49 Orang dengan persentasi 57.0%
4. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 59 Orang dengan persentasi 68.6%
5. Jawaban responden tentang selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 50 Orang dengan persentasi 58.1%
6. Jawaban responden tentang Apabila ada halangan selalu memberitahu pimpinan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 70 Orang dengan persentasi 81.4%
7. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 66 Orang dengan persentasi 76.7%
8. Jawaban responden tentang selalu mengikuti apel, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 43 Orang dengan persentasi 50.5%

9. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 56 Orang dengan persentasi 65.1%
10. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan devisi lainnya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 54 Orang dengan persentasi 62.8%
11. Jawaban responden tentang Setiap hari selalu membuat laporan harian, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 57 Orang dengan persentasi 66.3%
12. Jawaban responden tentang Dengan dibuat laporan harian menjadi acuan kedisiplinan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 62 Orang dengan persentasi 72.1%

4.1.3.4 Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	23.3%	46	53.5%	15	17.4%	5	5.8%	0	0%	86	100%
2	10	11.6%	56	65.1%	12	14.0%	8	9.3%	0	0%	86	100%
3	17	19.8%	50	58.1%	15	17.4%	4	4.7%	0	0%	86	100%
4	12	14.0%	61	70.9%	10	11.6%	3	3.5%	0	0%	86	100%
5	14	16.3%	52	60.5%	16	18.6%	4	4.7%	0	0%	86	100%
6	16	18.6%	67	77.9%	1	1.2%	2	2.3%	0	0%	86	100%
7	15	17.4%	55	64.0%	8	9.3%	8	9.3%	0	0%	86	100%
8	16	18.6%	50	58.1%	16	18.6%	4	4.7%	0	0%	86	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 46 Orang dengan persentasi 53.5%
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju sebanyak 56 Orang dengan persentasi 65.1%.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 50 Orang dengan persentasi 58.1%
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 61 Orang dengan persentasi 70.9%
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 52 Orang dengan persentasi 60.5%
6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 67 Orang dengan persentasi 77.9%
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 55 Orang dengan persentasi 64.0%
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 50 Orang dengan persentasi 58.1%

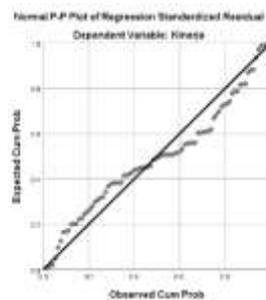
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normlitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogrov Smirnov* (K-S). Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen atau

keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. uji *Kolmogrov Smirnov* yaitu *Exact, Sig.* lebih kecil dari 0,05 (*Asymp, Sig.* < 0,05 adalah tidak normal).

Tabel 4.6 Hasil Uji Kolmogrov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.4302326
	Std. Deviation	3.55805785
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.041
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: SPSS Versi 24.00

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa nilai K-S variabel telah berdistribusi secara normal karena dari masing-masing variabel memiliki probabilitas *asymp sig* lebih dari 0,05 yaitu $0,200 > 0,05$

Nilai masing-masing variabel yang telah memenuhi standar yang telah ditetapkan dapat dilihat pada baris *asymp sig. (2-tailed)* dari baris tersebut nilai *asymp sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Ini menunjukkan variabel berdistribusi secara normal.

4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi

antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.227	4.406
	Beban Kerja	.616	1.623
	Disiplin Kerja	.214	4.677

a. Dependent Variable: Kinerja

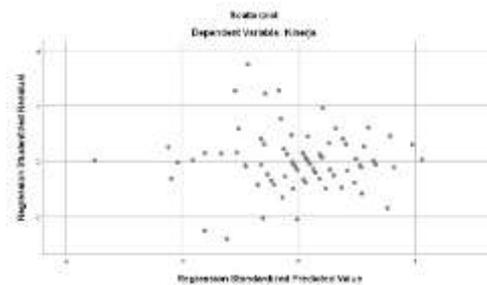
Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel stres kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.227 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.406 < 10$. Variabel beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.616 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.623 < 10$. Variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.214 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.677 < 10$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi

heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, dan satu variabel dependen yaitu.

Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.274	1.207		-1.055	.294
	Stres Kerja	.716	.072	.678	9.988	.000
	Beban Kerja	.137	.040	.139	3.376	.001
	Disiplin Kerja	.124	.042	.207	2.966	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.36 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -1.274

2. Stres Kerja = 0.716
3. Beban Kerja = 0.137
4. Disiplin Kerja = 0.124

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -1.274 + 0.716_1 + 0.137_2 + 0.124_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -1.274 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar -1.274
2. Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0.716 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel stres kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 71.6% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0.137 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel beban kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 13.7% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.124 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 12.4% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.274	1.207		-1.055	.294
	Stres Kerja	.716	.072	.678	9.988	.000
	Beban Kerja	.137	.040	.139	3.376	.001
	Disiplin Kerja	.124	.042	.207	2.966	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 86 - 3 = 83$ adalah 1.989 $t_{hitung} = 9.988$ dan $t_{tabel} = 1.989$

H_0 diterima jika : $-1.989 \leq t_{hitung} \leq 1.989$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 itolak jika : $t_{hitung} > 1.989$ atau $-t_{hitung} < -1.989$

Nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja adalah 9.988 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.989 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan stres kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BP2RD Sumatera Utara

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap

kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 86 - 3 = 83$ adalah 1.989 $t_{hitung} = 3.376$ dan $t_{tabel} = 1.989$

H_0 diterima jika : $-1.989 \leq t_{hitung} \leq 1.989$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 itolak jika : $t_{hitung} > 1.989$ atau $-t_{hitung} < -1.989$

Nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 3.376 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.989 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.001 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BP2RD Sumatera Utara

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 86 - 3 = 83$ adalah 1.989 $t_{hitung} = 2.966$ dan $t_{tabel} = 1.989$

H_0 diterima jika : $-1.989 \leq t_{hitung} \leq 1.989$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 itolak jika : $t_{hitung} > 1.989$ atau $-t_{hitung} < -1.989$

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 2.966 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.989 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.004 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BP2RD Sumatera Utara

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1076.081	3	358.694	291.215	.000 ^b
	Residual	101.000	82	1.232		
	Total	1177.081	85			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 86 - 3 - 1 = 82$$

$$F_{\text{hitung}} = 291.251 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 2.72$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 291.251 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.72 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($291.251 > 2.72$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BP2RD Sumatera Utara

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 ^a	.914	.911	1.10983	1.483
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.956 \times 100\%$$

$$= 95.6\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.956 yang berarti 95.6% dan hal ini menyatakan bahwa variabel stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja 95.6% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya selisih $100\% - 95.6\% = 4.4\%$. hal ini menunjukkan 4.4% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja karyawan

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut

4.2.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja adalah 9.988 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.989 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan stres kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat

kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BP2RD Sumatera Utara

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.” Stress kerja harus ditangani dengan baik karena pegawai yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai dalam bekerja

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rohman & Ichsan, 2021) (Buulolo, Dakhi, & Zalogo, 2021) (Yudi, Radiman, Tupti, & Jufrizen, 2020) (Salman Farisi & Utari, 2020) (Handayani & Daulay, 2021) menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4.2.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 3.376 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.989 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.001 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BP2RD Sumatera Utara

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Taurisa & Ratnawati, 2015).

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mengakibatkan pegawai tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri pegawai tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwi, 2020) dan (Rolos et al., 2018) (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022) (Neksen, Wadud, & Handayani, 2021) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 2.966 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.989 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.004 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BP2RD Sumatera Utara

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015). Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi.

Dalam penelitian (Arif, Putri, Yudi, & Jufrizen, 2019) (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) (Hasibuan & Silvy, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (S Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Arianty, 2016) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) (Prayogi & Nursidin, 2019) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

4.2.5.4 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

nilai F_{hitung} sebesar 291.251 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.72 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($291.251 > 2.72$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BP2RD Sumatera Utara

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018)

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.” Stress kerja harus ditangani dengan baik karena pegawai yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai dalam bekerja

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau

organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mengakibatkan pegawai tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri pegawai tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015). Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BP2RD Sumatera Utara

1. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BP2RD Sumatera Utara
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BP2RD Sumatera Utara
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BP2RD Sumatera Utara
4. Stres Kerja, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BP2RD Sumatera Utara

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya agar dapat mempertahankan kan stres kerja ada kepada pegawai lebih memahai tentang pekerjaan mereka
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pimpinan terus mengawasi dan dapat mempertahankan beban kerja yang sudah diberikan kepada pegawai
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya agar pimpinan terus mendorong dan menjaga kedisiplinan

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Sulitnya meminta data SKP
2. Waktu pengembalian angket yang lama

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- Alamsyah. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nisa Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto*. Canada: Human System Integration Section.
- Chaterina, R. (2012). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai Offshore Pada Divisi Quality Assurance Quality Control Di Pertamina Hulu Energi Onwjltd Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Davis, Keith, J. W., & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dwi, M. (2020). *Pengaruh Audit Delay dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Audit Dengan Rotasi Audit Sebagai Variabel Moderasi (Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Farisi, S, Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.

- Farisi, Salman, & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, Salman, & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*, 1(1), 31–42.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H. (2011). *Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 547–551.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPEE.
- Hart, & Staveland. (2015). *The Woekload*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel

- Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lemabaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 1–11.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muskamal. (2010). *Analoisi Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. Makasar: PKP2A II.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Prayogi, Muhammad Andi, Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019: Festifal Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.
- Prayogi, Muhammad Andi, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Rivai, V. (2016). *Commercial Bank Management*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P. (2012a). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2012b). *Management, Eleventh Edition*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 97–111.
- Saefullah, E., Listiawati, L., & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Akademika*, 15(2), 117–122.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Managenet Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- Setiyani, F. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Kedisiplinan Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1–16.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kerja

Pegawai Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), 170–187.

Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.

Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.

Yudi, S., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2020). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 17–34.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Alivia Bagus Permadi memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Stres Kerja(X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Fisik						
1	Akhir akhir ini saya sering merasa pusing ketika bekerja					
2	Saya kerap mengalami mual tanpa sebab yang jelas ketika bekerja					
Emosional						
3	Akhir akhir ini saya mudah marah tanpa sebab yang kuat					
4	Akhir akhir ini saya menjadi mudah tersinggung					
Intelektual						
5	Saya merasa kurang memahami pekerjaan yang saya lakukan					
6	Saya memiliki pengetahuan yang kurang memadai atas pekerjaan saya					
Interperonal						
7	Akhir akhir ini saya lebih banyak menutup diri					
8	Akhir akhir ini saya susah untuk berinteraksi					

Beban Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Targer Yang Harus Dicapai						
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
Kondisi Pekerjaan						
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
4	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya					
Penggunaan Waktu Kerja						
5	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.					
Standart Pekerjaan						
7	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai					
8	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan job desk yang ditetapkan					

Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Ketaan Waktu						
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya tidak pernah terlambat					
Penggunaan Waktu Secar Efektif						
3	Saya selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk					
4	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang					
Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja						
5	Saya selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan					
6	Apabila ada halangan selalu memberitahu pimpinan					
Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan						
7	Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi					
8	Saya selalu mengikuti apel					
Target Pekerjaan						
9	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
10	Saya memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan devisa lainnya					
Membuat Laporan Kerja Harian						
11	Setiap hari selalu membuat laporan harian					
12	Dengan dibuat laporan harian menjadi acuan kedisiplinan dalam bekerja					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas Kerja						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
Sikap						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
5	4	5	4	4	4	5	5	36
4	5	5	5	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	3	4	5	4	32
3	3	3	3	4	5	3	5	29
2	3	2	4	4	4	4	4	27
3	2	5	2	3	3	5	4	27
3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	5	33
3	4	3	4	4	4	4	4	30
3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	3	3	5	3	4	5	5	32
3	3	4	5	4	4	4	5	32
4	4	3	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	3	5	5	5	34
4	4	4	4	3	5	4	4	32
4	4	4	5	5	3	4	4	33
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	3	4	3	4	2	4	28
5	4	5	5	5	4	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	5	4	5	4	36
4	5	5	4	4	5	4	5	36
5	4	3	5	4	4	5	4	34
5	5	4	4	4	5	5	5	37
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	5	4	5	5	38
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	5	5	4	5	4	4	35

4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	5	4	4	5	4	4	5	35
5	4	4	5	4	4	5	4	35
4	4	5	4	5	4	4	4	34
5	4	5	4	3	5	5	4	35
4	5	5	5	4	4	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	4	4	31
3	3	3	4	3	4	3	3	26
2	3	2	4	4	3	2	3	23
2	2	2	2	2	4	2	2	18
3	4	4	4	4	3	3	4	29
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	3	4	4	4	3	3	28
3	4	4	4	3	5	4	4	31
4	3	3	4	3	5	4	4	30
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	3	4	3	5	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	3	3	3	29
4	4	4	4	5	4	2	2	29
4	4	4	3	4	4	2	2	27
4	4	5	5	4	4	3	3	32
4	3	4	4	4	4	3	4	30
3	3	4	4	3	4	3	4	28
5	4	4	4	5	3	2	3	30
4	4	4	4	3	4	3	3	29
5	4	4	4	5	4	4	4	34
4	5	5	5	3	5	4	3	34
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	5	4	5	4	5	4	4	35
4	4	5	4	4	5	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	4	5	4	4	36
5	5	4	5	4	4	4	4	35
4	4	5	4	5	4	5	5	36
5	5	4	5	5	5	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	5	32
3	4	4	4	4	4	5	4	32
2	5	3	3	3	4	3	5	28
2	2	2	3	2	4	4	4	23

4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	5	4	5	4	4	4	5	35
5	4	5	4	4	5	5	4	36
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	5	4	5	4	5	4	35
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	5	5	5	36
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	3	4	4	4	30
3	3	3	3	3	4	4	4	27
4	2	2	3	4	4	4	4	27
4	5	5	5	4	4	4	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	5	5	4	4	4	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	2	5	4	31
4	4	3	4	3	4	4	4	30
5	4	5	5	3	4	4	5	35
4	5	5	4	5	4	4	5	36
2	2	2	2	2	4	5	5	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	4	3	3	25
4	2	2	3	2	4	3	2	22
2	2	2	2	2	4	2	2	18
3	5	4	4	4	4	5	5	34
4	3	4	4	4	3	4	4	30
4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	4	4	4	4	5	4	32
3	3	4	4	4	5	5	5	33
4	3	4	4	4	4	4	4	31
2	4	5	5	5	4	4	4	33
4	5	4	4	4	3	3	4	31
2	5	4	3	4	4	5	4	31
5	5	5	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	3	4	4	2	4	29

3	3	4	3	4	2	2	4	25
3	2	4	4	4	2	3	4	26
2	5	2	2	3	2	4	5	25
4	4	4	4	4	2	4	4	30
4	4	4	3	4	4	4	5	32
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	3	4	4	4	3	3	4	29
4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	3	4	3	4	4	4	5	30

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3
5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	53
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	39
4	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	4	36
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	2	28
2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	40
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	43
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	43
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	44
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	45
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	54
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	54
4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	52
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	53
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	57
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51

4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	44
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	45
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	42

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
4	4	5	4	5	4	5	5	36
5	5	4	5	5	5	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	5	32
3	4	4	4	4	4	5	4	32
2	5	3	3	3	4	3	5	28
2	2	2	3	2	4	4	4	23
2	2	3	2	5	2	5	4	25
2	2	3	4	4	4	4	4	27
3	4	4	4	4	4	4	5	32
3	4	4	4	4	4	4	5	32
5	2	3	4	3	4	4	4	29
3	3	3	4	4	4	4	4	29
3	3	4	3	3	4	5	5	30
4	4	3	3	4	4	4	5	31
3	3	4	4	3	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	4	4	4	4	4	4	5	35
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	4	4	4	3	4	2	4	28
5	4	5	4	5	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	5	5	4	36
4	5	4	5	5	4	4	5	36
5	4	5	4	3	5	5	4	35
5	5	5	5	4	4	5	5	38
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	4	4	4	5	4	4	33

4	5	4	5	4	4	4	5	35
5	4	5	4	4	5	5	4	36
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	5	4	5	4	5	4	35
4	4	4	5	5	5	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	4	3	3	27
4	4	2	3	2	4	2	3	24
4	3	2	2	2	2	2	2	19
3	3	3	4	4	4	3	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	3	4	3	4	3	4	30
4	5	3	4	4	4	3	4	31
5	4	4	3	3	4	4	3	30
4	5	3	3	4	4	3	3	29
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	3	4	4	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	2	4	4	4	4	2	2	26
4	2	4	4	5	5	4	4	32
4	3	4	3	4	4	4	3	29
3	3	3	3	4	4	4	4	28
5	2	5	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	4	4	3	30
5	4	5	4	4	4	4	3	33
4	4	4	5	5	5	4	4	35
5	4	5	4	5	4	4	3	34
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	4	5	4	3	35
5	4	5	5	4	5	4	3	35
5	4	5	4	3	4	4	5	34
4	5	5	5	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	3	4	4	2	29
3	3	3	4	3	4	2	2	24
2	3	2	4	4	4	2	3	24
3	2	5	2	2	3	2	4	23
3	4	4	4	4	4	2	4	29

4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	4	4	4	3	3	28
3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	3	3	4	3	4	4	4	29

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	31.4302	3.72129	86
Stres Kerja	31.6512	3.52393	86
Beban Kerja	31.5814	3.78997	86
Disiplin Kerja	46.0349	6.20900	86

Correlations					
		Kinerja	Stres Kerja	Beban Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.941	.660	.888
	Stres Kerja	.941	1.000	.581	.878
	Beban Kerja	.660	.581	1.000	.613
	Disiplin Kerja	.888	.878	.613	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	Stres Kerja	.000	.	.000	.000
	Beban Kerja	.000	.000	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.000	.
N	Kinerja	86	86	86	86
	Stres Kerja	86	86	86	86
	Beban Kerja	86	86	86	86
	Disiplin Kerja	86	86	86	86

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.956 ^a	.914	.911	1.10983	.914	291.215	3	82	.000	1.483
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja										
b. Dependent Variable: Kinerja										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1076.081	3	358.694	291.215	.000 ^b
	Residual	101.000	82	1.232		
	Total	1177.081	85			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.274	1.207		-1.055	.294	-3.675	1.127					
	Stres Kerja	.716	.072	.678	9.988	.000	.573	.859	.941	.741	.323	.227	4.406
	Beban Kerja	.137	.040	.139	3.376	.001	.056	.217	.660	.349	.109	.616	1.623
	Disiplin Kerja	.124	.042	.207	2.966	.004	.041	.208	.888	.311	.096	.214	4.677

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Stres Kerja	Beban Kerja	Disiplin Kerja
1	1	3.982	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.010	20.295	.58	.02	.01	.13
	3	.006	24.755	.22	.04	.98	.02
	4	.002	48.414	.20	.94	.01	.85

a. Dependent Variable: Kinerja

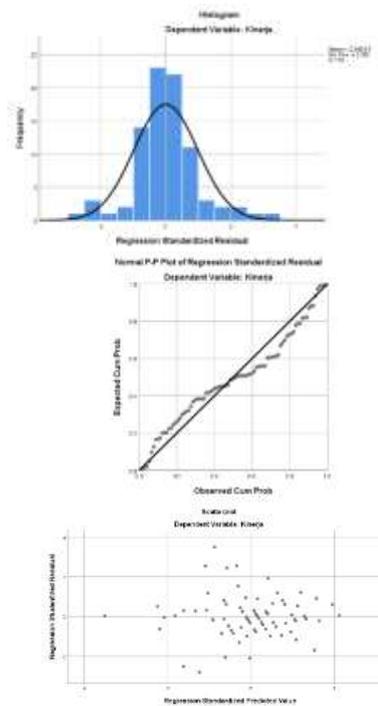
Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
64	3.322	32.00	28.3130	3.68698

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.9715	38.9454	31.4302	3.55806	86
Std. Predicted Value	-3.502	2.112	.000	1.000	86
Standard Error of Predicted Value	.122	.610	.221	.092	86
Adjusted Predicted Value	18.9592	38.9407	31.4133	3.57231	86
Residual	-3.04184	3.68698	.00000	1.09006	86
Std. Residual	-2.741	3.322	.000	.982	86
Stud. Residual	-2.808	3.511	.007	1.018	86
Deleted Residual	-3.19266	4.11816	.01691	1.17301	86
Stud. Deleted Residual	-2.935	3.786	.010	1.047	86
Mahal. Distance	.031	24.671	2.965	4.000	86
Cook's Distance	.000	.533	.020	.071	86
Centered Leverage Value	.000	.290	.035	.047	86

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Stres Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.546**	.532**	.537**	.355**	.286**	.283**	.088	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.008	.008	.420	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.2	Pearson Correlation	.546**	1	.517**	.538**	.345**	.364**	.105	.203	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.001	.336	.061	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.3	Pearson Correlation	.532**	.517**	1	.319**	.340**	.192	.292**	.202	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.001	.076	.006	.062	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.4	Pearson Correlation	.537**	.538**	.319**	1	.314**	.274**	.193	.115	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.003	.011	.075	.291	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.5	Pearson Correlation	.355**	.345**	.340**	.314**	1	-.210	.110	.120	.501**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.003		.052	.313	.270	.000

	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.6	Pearson Correlation	.286**	.364**	.192	.274	-.210	1	.142	.197	.422**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.076	.011	.052		.192	.069	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.7	Pearson Correlation	.283**	.105	.292**	.193	.110	.142	1	.583**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.008	.336	.006	.075	.313	.192		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.8	Pearson Correlation	.088	.203	.202	.115	.120	.197	.583**	1	.510**
	Sig. (2-tailed)	.420	.061	.062	.291	.270	.069	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Stres Kerja	Pearson Correlation	.759**	.737**	.706**	.662**	.501**	.422**	.571**	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	8

Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Beban Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.367**	.543**	.562**	.320**	.332**	.203	.044	.685**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.003	.002	.061	.689	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.2	Pearson Correlation	.367**	1	.587**	.505**	.433**	.193	.196	.398**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.075	.070	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.3	Pearson Correlation	.543**	.587**	1	.706**	.596**	.246	.308**	.278**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.022	.004	.010	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.4	Pearson Correlation	.562**	.505**	.706**	1	.465**	.293**	.213	.202	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.006	.049	.062	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.5	Pearson Correlation	.320**	.433**	.596**	.465**	1	.041	.279**	.272	.651**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.710	.009	.011	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.6	Pearson Correlation	.332**	.193	.246*	.293**	.041	1	.263	.056	.469**
	Sig. (2-tailed)	.002	.075	.022	.006	.710		.014	.606	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.7	Pearson Correlation	.203	.196	.308**	.213	.279**	.263	1	.416**	.546**

Y8	Pearson Correlation	-.029	.294**	.241*	.241*	.240*	.150	.458**	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	.792	.006	.025	.025	.026	.167	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Kinerja	Pearson Correlation	.627**	.616**	.750**	.735**	.628**	.620**	.697**	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.4302326
	Std. Deviation	3.55805785
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.041
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	8.1	8.1	8.1
	KS	18	20.9	20.9	29.1
	S	45	52.3	52.3	81.4
	SS	16	18.6	18.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.0	7.0	7.0
	KS	12	14.0	14.0	20.9
	S	55	64.0	64.0	84.9
	SS	13	15.1	15.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.7	4.7	4.7
	KS	15	17.4	17.4	22.1
	S	52	60.5	60.5	82.6
	SS	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.5	3.5	3.5
	KS	5	5.8	5.8	9.3
	S	59	68.6	68.6	77.9
	SS	19	22.1	22.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.3	2.3	2.3
	KS	22	25.6	25.6	27.9
	S	48	55.8	55.8	83.7
	SS	14	16.3	16.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	KS	7	8.1	8.1	9.3
	S	62	72.1	72.1	81.4
	SS	16	18.6	18.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.0	7.0	7.0
	KS	12	14.0	14.0	20.9
	S	49	57.0	57.0	77.9
	SS	19	22.1	22.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.5	3.5	3.5
	KS	8	9.3	9.3	12.8
	S	54	62.8	62.8	75.6
	SS	21	24.4	24.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	10.5	10.5	10.5
	KS	17	19.8	19.8	30.2
	S	42	48.8	48.8	79.1
	SS	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	10.5	10.5	10.5
	KS	11	12.8	12.8	23.3
	S	52	60.5	60.5	83.7
	SS	14	16.3	16.3	100.0

	Total	86	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.0	7.0	7.0
	KS	9	10.5	10.5	17.4
	S	56	65.1	65.1	82.6
	SS	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.7	4.7	4.7
	KS	14	16.3	16.3	20.9
	S	58	67.4	67.4	88.4
	SS	10	11.6	11.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.7	4.7	4.7
	KS	12	14.0	14.0	18.6
	S	59	68.6	68.6	87.2
	SS	11	12.8	12.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.0	7.0	7.0
	KS	4	4.7	4.7	11.6
	S	64	74.4	74.4	86.0
	SS	12	14.0	14.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.7	4.7	4.7
	KS	8	9.3	9.3	14.0
	S	51	59.3	59.3	73.3
	SS	23	26.7	26.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.3	2.3	2.3
	KS	1	1.2	1.2	3.5
	S	58	67.4	67.4	70.9
	SS	25	29.1	29.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.1					
-------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	11.6	11.6	11.6
	KS	17	19.8	19.8	31.4
	S	48	55.8	55.8	87.2
	SS	11	12.8	12.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	11.6	11.6	11.6
	KS	20	23.3	23.3	34.9
	S	47	54.7	54.7	89.5
	SS	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	8.1	8.1	8.1
	KS	18	20.9	20.9	29.1
	S	49	57.0	57.0	86.0
	SS	12	14.0	14.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.7	4.7	4.7
	KS	15	17.4	17.4	22.1
	S	59	68.6	68.6	90.7
	SS	8	9.3	9.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	9.3	9.3	9.3
	KS	17	19.8	19.8	29.1
	S	50	58.1	58.1	87.2
	SS	11	12.8	12.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.7	4.7	4.7
	S	70	81.4	81.4	86.0
	SS	12	14.0	14.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.5	3.5	3.5
	S	66	76.7	76.7	80.2
	SS	17	19.8	19.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.5	3.5	3.5
	KS	24	27.9	27.9	31.4
	S	43	50.0	50.0	81.4
	SS	16	18.6	18.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	8.1	8.1	8.1
	KS	12	14.0	14.0	22.1
	S	56	65.1	65.1	87.2
	SS	11	12.8	12.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.0	7.0	7.0
	KS	18	20.9	20.9	27.9
	S	54	62.8	62.8	90.7
	SS	8	9.3	9.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5.8	5.8	5.8
	KS	13	15.1	15.1	20.9
	S	57	66.3	66.3	87.2
	SS	11	12.8	12.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X3.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	8.1	8.1	8.1
	KS	5	5.8	5.8	14.0
	S	62	72.1	72.1	86.0
	SS	12	14.0	14.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5.8	5.8	5.8
	KS	15	17.4	17.4	23.3
	S	46	53.5	53.5	76.7
	SS	20	23.3	23.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	9.3	9.3	9.3
	KS	12	14.0	14.0	23.3
	S	56	65.1	65.1	88.4
	SS	10	11.6	11.6	100.0

	Total	86	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.7	4.7	4.7
	KS	15	17.4	17.4	22.1
	S	50	58.1	58.1	80.2
	SS	17	19.8	19.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.5	3.5	3.5
	KS	10	11.6	11.6	15.1
	S	61	70.9	70.9	86.0
	SS	12	14.0	14.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.7	4.7	4.7
	KS	16	18.6	18.6	23.3
	S	52	60.5	60.5	83.7
	SS	14	16.3	16.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.3	2.3	2.3
	KS	1	1.2	1.2	3.5
	S	67	77.9	77.9	81.4
	SS	16	18.6	18.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	9.3	9.3	9.3
	KS	8	9.3	9.3	18.6
	S	55	64.0	64.0	82.6
	SS	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.7	4.7	4.7
	KS	16	18.6	18.6	23.3
	S	50	58.1	58.1	81.4
	SS	16	18.6	18.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	