

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan oleh:
Dea Natalia
2011102431276**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JUNI 2024**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Diajukan oleh :
Dea Natalia
2011102431276**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JUNI 2024**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA**

PROPOSAL

**Diajukan Oleh:
Dea Natalia
2011102431276**

**Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal 04 April 2024**

Pembimbing



**Askiah, S.E., M.Si
NIDN. 0028037306**

**Mengetahui,
Koordinator Skripsi**



**Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.
NIDN. 1115039601**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan oleh :
Dea Natalia
2011102431276**

**Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal 24 Juni 2024**

Pembimbing



**Askiah, S.E, M.Si
NIDN. 0028037306**

**Mengetahui,
Koordinator Skripsi**



**Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.
NIDN. 1115039601**

LEMBAR PERSETUJUAN

USULAN PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA

Diajukan Oleh:

Dea Natalia
2011102431276

Samarinda, 13 Mei 2024

Telah disetujui oleh:

Penguji



Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si
NIDN. 1103028703

Pembimbing



Askiah, S.E., M.Si
NIDN. 0028037306

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan Oleh:
Dea Natalia
2011102431276**

**Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal 10 Juli 2024**

Penguji I



Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si.
NIDN. 1103028703

Penguji II



Askiah, S.E., M.Si.
NIDN. 0028037306

**Mengetahui,
Ketua
Program Studi S1 Manajemen**



Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dea Natalia
NIM : 2011102431276
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Di Kota Samarinda”**

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap karya saya ini.

Samarinda, Juni 2024
Yang membuat pernyataan


Dea Natalia
#014ALX267548199

NIM : 2011102431276

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Komisi Pemilihan Umum dipengaruhi oleh manajemen beban kerja dan stres kerja. Penelitian ini bertujuan korelasi positif dan negatif pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden yaitu merupakan para Kinerja Pegawai, penelitian ini menggunakan rumus teknik sampling jenuh atau sensus untuk mengidentifikasi di sampel. Data dianalisis menggunakan SPSS untuk uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of knowing the performance of civil servants at the General Election Commission is influenced by workload management and work stress. This study aims to correlate the positive and negative effects of workload and work stress on the performance of civil servants at the Samarinda City General Election Commission. The research method uses quantitative research with questionnaires distributed to 30 respondents, namely employee performance, this study uses the formula of saturated sampling technique or census to identify the sample. The data was analyzed using SPSS for validity, reliability, and multiple linear regression tests. The results showed that workload had a significant effect on employee performance, and work stress had no significant effect on employee performance.

Keywords: *Workload, Work Stress, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan segala karunia dan limpahan rahmatnya, serta junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai panutan kita yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA” dan dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Penulis menyadari bahwa sepenuhnya dalam menyusun skripsi ini masih banyak hambatan dan juga kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bimbingan, saran, dan bantuan dari berbagai pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

Sebagaimana ungkapan rasa syukur saya dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

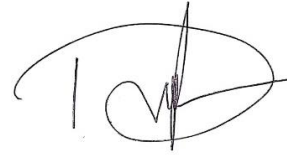
1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Kalimantan Timur.
4. Ibu Askiah, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan membimbing serta memberikan pengarahan yang sangat baik kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E.,M.Si selaku Dosen Penguji yang telah membantu dan memeberikan arahan, bimbingan, waktu dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Selaku Kepala Subbagian Hukum dan Manajemen SDM Bapak Achmad Fachroni, S.E. yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di lingkungan kerja Di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda.
7. Kepada orang tua saya tercinta Bapak Syahrudin dan Ibu Maimunah yang selalu memberikan doa, dukungan, masukan, semangat dan motivasi kepada peneliti. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung anaknya untuk mencapai cita - citanya dalam proses penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan.
8. Kepada Sodara kandung saya tersayang yaitu, Kakak saya Narumi Luxi Anzliani, A.Md. dan Adik saya Atikah Salsabilah yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan kepada Peneliti untuk bisa lulus tepat waktu.
9. Kepada teman teman seperjuangan saya Syahidah Rejekiyah, Rindha Ardhana, Nike yang sudah memberikan motivasi, hiburan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi revisi dan tugas dalam penyusunan skripsi ini.
10. Terakhir untuk Dea Natalia, last but not least, ya! Diri saya sendiri, Apresiasi sebesar - besarnya karna telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah di mulai. Terima kasih karna terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap proses yang bisa di bilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu terima kasih atas do'a serta dukungan yang sangat berharga bagi penulis.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan doa tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aminn.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih.

Billahittaufiq Wal Hidayah.

Samarinda, 17 Juni 2024
Penyusun

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'D' followed by a vertical line and a series of loops and strokes.

Dea Natalia
2011102431276

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN.....	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Perumusan Hipotesis	4
1.6 Kerangka Pikir.....	5
BAB II METODE PENELITIAN	6
2.1 Lokasi Penelitian.....	6
2.2 Jenis Penelitian	6
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel.....	6
2.4 Sumber Data	6
2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	7
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	7
2.7 Teknik Analisis Data.....	8
BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	11
3.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	11
3.2 Karakteristik Data	11
3.3 Deskripsi Data Variabel Penelitian	12
3.4 Analisa Data	14
3.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	16
3.6 Regresi Linear Berganda.....	17

3.7 Uji Hipotesis	18
3.8 Koefisiensi Determinasi	19
3.9 Pembahasan	19
BAB IV PENUTUP	21
4.1 Kesimpulan	21
4.2 Keterbatasan	21
4.3 Saran	21
LAMPIRAN.....	25

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2. 1 Definisi Operasional	7
Tabel 2.2 Skala Likert	8
Tabel 3. 1 Data Jenis Kelamin Responden	11
Tabel 3. 2 Data Persebaran Frekuensi Responden	11
Tabel 3.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	12
Tabel 3.4 Dasar Inteprestasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian	12
Tabel 3.5 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1).....	13
Tabel 3.6 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X2).....	13
Tabel 3.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegaaai (Y)	14
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas	15
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas	16
Tabel 3.10 Hasil Uji Normalitas.....	16
Tabel 3.11 Hasil Uji Multikolinearitas	16
Tabel 3.12 Hasil Uji Heteroskendastisitas	17
Tabel 3.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	17
Tabel 3.14 Uji Koefisiensi Determinasi	19

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pikir.....	5

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Data Kuesioner Penelitian.....	25
Lampiran 2 Data Tabulasi	29
Lampiran 3 Output SPSS Uji Validitas	33
Lampiran 4 Output Uji Asumsi Klasik.....	37
Lampiran 5 Output SPSS Regresi Linier Berganda.....	38
Lampiran 6 Output SPSS Uji Hipotesis.....	38
Lampiran 7 Output SPSS Koefisiensi Determinasi	39
Lampiran 8 Surat Izin penelitian	40
Lampiran 9 Surat Balasan	41

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) ialah suatu hal agar perusahaan atau instansi organisasi dapat mencapai tujuan mereka, mereka membutuhkan pegawai yang bekerja dengan baik dan efisien. Suatu Di antara aspek yang memengaruhi peningkatan kinerja ialah beban kerja maupun stres kerja terhadap kinerja pegawai. SDM ialah aspek kunci untuk menggapai tujuan organisasi. Terwujudnya tujuan organisasi tidak terlepas dari orang-orang yang berperan dalam setiap tindakan persyaratan yang tepat dengan permintaan dan kapasitas instansi. Organisasi memerlukan pekerja agar tercapainya tujuan dengan sukses dan produktif dengan adanya SDM yang baik telah menjadi persyaratan penting bagi perusahaan. Apabila sumber daya manusia dapat berjalan maksimal dan seefektif mungkin maka perusahaan dapat mencapai sasaran dengan optimal. Secara keseluruhan keberhasilan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja Pegawai (Hikmah *et al.*, 2021).

Dengan ini Menurut para ahli (sudaryo, 2019) Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kemahiran dan keahliannya, sumber daya yang dimilikinya, standar kualitas, gaya manajemen, dan tingkat motivasinya. Untuk mengurangi stres dan tekanan terkait pekerjaan, organisasi, seperti Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Samarinda, saat memberikan tugas, penting untuk mempertimbangkan keterampilan dan kompetensi setiap anggota. Dengan membagi tugas sesuai dengan kemampuan individu, kegiatan dapat dilaksanakan dengan lebih efisien dan efektif. Pelatihan dan pengembangan keterampilan memainkan peran krusial dalam mempersiapkan anggota Komisi Pemilihan Umum (KPU) untuk menangani masalah yang semakin kompleks dengan efektif.

Kinerja pegawai menurut (Wijaya & Fauji, 2021), adalah hasil dan prestasi kerja serta tindakan pegawai untuk penyelesaian tugas maupun kewajiban yang ada. Kinerja merupakan hasil usaha dan usaha profesional seseorang dalam kurun waktu tertentu. Kinerja bisa digambarkan sebagai pencapaian yang didapatkan individu ketika memenuhi aktivitas serta kewajiban yang ditugaskan kepada mereka dalam jangka waktu tertentu (Mahmudova & Kovacs, 2018). Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari melakukan tugas fisik di tempat kerja dan menerapkan keahlian seseorang di lapangan. (Kasmir, 2018), “kinerja mengacu pada hasil dan perilaku kerja yang dapat dicapai seseorang ketika mereka memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja berfungsi sebagai ukuran kemampuan individu dalam memenuhi kewajiban dan melaksanakan wewenang terkait dengan tugas yang diberikan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai ukuran kemampuan seseorang untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaan atau profesi tertentu yang digelutinya.”

Keberhasilan proyek dipengaruhi oleh berbagai aspek (Wahyudi *et al.*, 2019), Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, mematuhi kewajiban yang diberikan (Waris, 2015). Penelitian memperlihatkan ciri-ciri individu memberikan dampak besar pada kinerja pekerjaan, yang memperlihatkan atribut individu yang unggul keterkaitan tingkat kinerja karyawan yang lebih baik. Selain sifat pribadi, beban kerja maupun stres kerja merupakan elemen tambahan berdampak peningkatan kinerja karyawan. Beban kerja mengacu pada kuantitas tugas atau volume pekerjaan yang menjadi tugasnya karyawan untuk diselesaikan pada jangka durasi tertentu, sebagaimana disyaratkan oleh atasannya (Nasution & Erni 2018) Fenomena yang berhubungan dengan beban kerja mencakup kesenjangan atau kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal ini menghambat kinerja karyawan yang terlibat dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini menjadi salah satu potensi yang dapat menimbulkan masalah karena setiap pekerja bertanggung jawab untuk melaksanakan sasaran kerja pegawai yang akan direview oleh atasan dan pemerintah pusat. Berdasarkan fenomena yang saya terima, berita yang dibuat oleh bawaslu.go.id mengindikasikan bahwa beban kerja penyelenggara terlalu tinggi. Pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Selama musim pemilu, dilaporkan bahwa para pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) membutuhkan lebih banyak jam kerja dan sumber daya manusia untuk dapat menyelesaikan kewajiban serta tugas yang sudah diberikan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU). Diperkirakan beban pegawai akan terus bertambah sebagai akibat dari bertambahnya jam kerja dan ketersediaan SDM. Hal ini diperlukan guna memastikan bahwasanya kegiatan-kegiatan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu. Karena bertambahnya jam kerja dan semakin banyaknya tugas yang menumpuk selama musim pemilu ini, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan mengalami stres dalam bekerja. Hal ini sangat krusial guna memastikan bahwasanya para petugas dapat secara konsisten memberikan kinerja yang baik.

Selain itu, mereka juga harus mengurus tugas atau tanggung jawab tambahan yang diberikan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU). Petugas Komisi Pemilihan Umum (KPU) provinsi serta staf hukum Komisi Pemilihan Umum (KPU) harus mengumpulkan dan memproses rekapitulasi data sebelum hasil pemilu dapat dirilis. Beban kerja, yang mencakup komponen mental dan fisik, adalah aspek lain yang berpengaruh pada fungsi Komisi Pemilihan Umum (KPU). Karena beban kerja yang meningkat, Komisi Pemilihan Umum (KPU) harus memberikan perhatian yang lebih mendalam terhadap aspek tersebut. Hasilnya, penugasan yang efektif dapat menunjukkan sejauh mana personil mampu menyelesaikan tugas dengan sukses serta sejauh mana dampaknya terhadap organisasi. Ketika kondisi tertentu terpenuhi, pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) yakin bahwa mereka akan mampu melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab mereka secara efektif. Hal ini memungkinkan individu untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif, serta meningkatkan kemampuannya untuk menilai tujuan pekerjaannya semaksimal mungkin. Ada kalanya staf di Komisi Pemilihan Umum (KPU) tidak memiliki kepercayaan diri untuk melaksanakan pekerjaan yang sangat menantang. Setiap orang bertanggung jawab atas tugas tertentu yang harus diselesaikan tepat waktu dan harus dilakukan secara keseluruhan.

Beban kerja ialah tugas untuk Pegawai dengan diselesaikan dengan tepat waktu. Akibatnya, pegawai sering merasakan beban yang berlebihan, yang berdampak pada kinerja mereka. Yang mana Tugas yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan bagi kesehatan pegawai yang buruk membuat tekanan kerja berlebihan. Penelitian dari (Aliefiani *et al.*, 2023) Beban tugas merujuk pada jumlah dan tingkat kompleksitas pekerjaan yang diharapkan dapat diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Waktu, sumber daya yang tersedia, kesulitan pekerjaan, jumlah tenaga kerja, dan faktor relevan lainnya, semuanya berkontribusi terhadap beban kerja seseorang. Semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan seseorang, semakin besar beban yang ditimbulkan pada tubuh dan pikirannya. Meskipun beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan efisiensi dan semangat kerja, jadwal yang terlalu menuntut dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta bahkan masalah kesehatan bagi pekerja (Purnamasari, 2020).

Beban kerja berdampak kepada kinerja karyawan dengan komponen yang memengaruhi kinerja suatu perusahaan ialah beban kerja. Komponen yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan ialah beban kerjanya (Rolos *et al.*, 2018) Hal ini menjelaskan mengapa beban kerja berdampak negatif terhadap produktivitas. Potensi Kinerja Pegawai berbanding terbalik dengan beban kerja.

Stres adalah bagian yang tak terelakkan dalam kehidupan setiap pekerja. Emosi, pikiran, dan kesehatan Pegawai secara keseluruhan mungkin terpukul ketika mereka terus-menerus berada di

bawah tekanan emosional dan mental akibat stres kerja. Salah satu definisi stres kerja adalah harus menghadapi tugas atau kewajiban yang berada di luar kemampuan atau kemampuan finansial seseorang. Pekerja cenderung merasa terbebani dengan beban kerja mereka jika mereka memperoleh keterampilan baru tingkat 5 namun diharuskan menggunakan tingkat keterampilan 9 dalam pekerjaan. Stres kerja terdapat indikator yakni : 1), sikap pemimpin 2) beban kerja, 3) komunikasi, 4) konflik maupun 5) waktu kerja. Selain itu, menghadapi masalah atau keadaan yang membosankan secara terus-menerus dapat membuat tingkat stres meroket. Ketika respons fisik atau emosional seorang karyawan terhadap tuntutan pekerjaannya tidak selaras dengan keterampilan, sumber daya, dan kebutuhannya, hal ini dikenal sebagai stres kerja, dan ini merupakan penyebab utama masalah yang ada. Stres kerja tidak selalu bersifat negatif; beberapa orang menganggapnya sebagai tantangan yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan (Khalid *et al.*, 2020).

Kinerja Pegawai terpengaruhi oleh stres kerja. Tidak peduli seberapa menuntut suatu pekerjaan, hal itu mungkin berdampak positif atau negatif kepada kinerja pegawai. Penelitian terdahulu memperlihatkan stres di lokasi kerja menurunkan produktivitas secara signifikan (Framelita Mariana, 2017). Stres di lokasi kerja berdampak negatif kepada produktivitas, serta sebaliknya; jika tingkat stres meningkat, produktivitas turun.

Mengutip dari hasil penelitian (Hatta, 2021) dengan judul studi “pengaruh stres kerja kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo IV Cabang Makassar”. perolehan pengujian hipotesis parsial studi memperlihatkan variabel stres kerja signifikan secara statistik ($p < 0,05$) dengan koefisien regresi senilai $-0,152$. Tidak terdapat dampak menguntungkan dari variabel stres kerja. Terjadi penurunan produktivitas yang kecil namun nyata di kalangan pekerja di PT Pelindo IV Cabang Pelabuhan Baru Makassar. Beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh hasil uji t dengan koefisien regresi sebesar $0,561$ dan nilai p sebesar $0,045$. Meskipun beban kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan pada kinerja, stres kerja justru memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan, seperti yang terungkap dalam analisis dan diskusi. Menurut penelitian sebelumnya (Parashakti & Ekhsan, 2022) stres di tempat kerja justru meningkatkan produktivitas.

Studinya memperlihatkan terdapat korelasi diantara tingkat Beban Kerja dan Stres Kerja beberapa ukuran produktivitas di tempat kerja. Peneliti tertarik melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda”**

1.2 Rumusan Masalah

Penulis merumuskan masalah berikut berdasarkan latar belakang masalah:

1. Apakah Beban Kerja berdampak kepada Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda?
2. Apakah Stres Kerja berdampak kepada Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan rumusan masalah, tujuan studi yaitu :

1. Untuk menganalisis dampak Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.
2. Untuk mencari tahu dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat penelitian ialah:

a. Manfaat teoritis

Penelitian bisa menyumbangkan ilmu pengetahuan baru bagi pembacanya dan mengetahui teori dan isi tentang pentingnya pengaruh beban kerja maupun stres kerja kepada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda.

b. Manfaat praktis

Pengetahuan yang lebih luas mengenai keterkaitan antara beban, stres maupun kinerja Pegawai dapat dihasilkan, yang dapat memberikan kontribusi pada pokok bahasan ilmu manajemen. Selain memberikan masukan bagi praktik dan peraturan pengelolaan, temuan penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk peneliti di masa depan. Kajian ini dapat membantu Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda dalam metode kepengurusan dan strategi pembangunannya.

1.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan prediksi awal keterkaitan diantara variabel bebas dan variabel terikat adalah hipotesis awal dari penelitian. Pernyataan terkait hubungan beberapa variabel yang ada atau lebih sahir, (2022). Berdasarkan kerangka pikir yang telah disusun oleh penulis, penulis dapat mengantisipasi hasil yang akan diperoleh sebagai berikut:

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah kumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Menurut Mahawati et al., (2021:4) “beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya, tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban Kerja memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” Kurniawan & Adiputra, (2024). Artinya, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum. Ini menunjukkan bahwa perubahan dalam beban kerja, baik peningkatan maupun penurunan, tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini hampir konsisten dengan penelitian lainnya Ashar et al., (2021) serta Syihabudhin et al., (2020) yang menemukan beban kerja berdampak nyata serta signifikan kepada kinerja pegawai. Ashar et al., (2021) Penelitian ini justru menemukan hasil yang berlawanan. Temuan ini bertentangan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai Komisi Pemilihan Umum memiliki beban kerja yang tinggi setiap harinya, mereka tidak merasa terbebani, sehingga kinerja mereka tidak terpengaruh. Artinya, beban kerja di Komisi Pemilihan Umum masih berada dalam batas yang wajar dan tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

H1 : Diduga berpengaruh signifikan antara beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Budiassa, (2021:22) “Stres kerja adalah respons terhadap tekanan dalam pekerjaan yang terjadi akibat ketidakcocokan antara individu dan lingkungannya, yang memengaruhi kondisi fisik, mental, dan perilaku saat bekerja. Stres terkait pekerjaan muncul ketika tuntutan dan tekanan yang dihadapi tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan individu. Pekerja yang mengalami stres akan menunjukkan emosi dan perilaku tertentu sebagai upaya untuk mengatasi tekanan

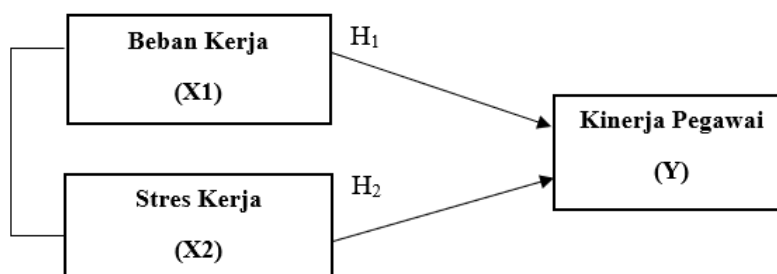
tersebut”. Menurut Ahmad et al., (2019) Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun pegawai Komisi Pemilihan Umum menghadapi tuntutan tugas yang tinggi, mereka tidak merasa stres sehingga kinerja mereka tidak terpengaruh. Dengan kata lain, stres kerja pada pegawai Komisi Pemilihan Umum masih dapat diatasi dan tidak berdampak negatif pada kinerja mereka. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Wenur, dkk. (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwasanya stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan. Menurut Mahawati et al., (2021:143) “Karyawan yang mengalami stres dalam organisasi cenderung mengalami penurunan produktivitas, yang pada gilirannya menurunkan kinerja perusahaan. Stres kerja juga bisa berdampak negatif pada pendapatan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial ini terjadi akibat ketidakseimbangan antara produktivitas karyawan dan biaya yang dikeluarkan untuk gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.” penelitian Andriyani & Nawawi, (2022), mengindikasikan bahwasanya Stres Kerja berdampak negatif serta tidak signifikan kepada Kinerja Karyawan atau tidak menemukan adanya korelasi antara stres kerja dengan kinerja.

H2 : Diduga berpengaruh signifikan antara stres kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.

1.6 Kerangka Pikir

Menurut (Syahputri *et al.*, 2023) Teori atau konsep dijadikan dasar penelitian dimasukkan ke kerangka berpikir yang didefinisikan menjadi kerangka pemikiran, ialah dasar untuk penelitian yang dibangun berdasarkan fakta-fakta, observasi, dan studi kepustakaan. Dalam kerangka pemikiran ini, variabel penelitian sejalan dengan masalah yang diteliti.

Pada penelitian ini variabel bebas (*independent variable*) ialah Beban Kerja (X_1) maupun Stres Kerja (X_2), variabel terikat (*dependent variable*) ialah Kinerja Pegawai (Y). Hubungan pengaruh dari variabel penelitian yaitu :



Sumber data : peneliti 2024

Gambar 1. 1 Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka tersebut, variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel beban kerja (X_1) dan variabel stres kerja (X_2).

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Studi ini dilakukan di kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Samarinda, tempat dimana penulis bermaksud melakukan penelitian yang mendasari karya ini. Kawasan perkotaan ini terletak di Jalan Ir.H. Juanda No.18, Air Hitam, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124.

2.2 Jenis Penelitian

Seperti yang dinyatakan oleh (Sihotang, 2023) Penelitian kuantitatif dilakukan untuk memastikan bagaimana variabel dalam populasi tertentu berhubungan satu sama lain. Jenis Studi ini memakai metode kuantitatif yang bertujuan agar diketahuinya dampak beban kerja serta stres kerja kapada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda.

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi penelitian dan orang dengan karakter yang sama membentuk populasi (Amin *et al.*, 2023) dalam penelitian tertentu. mensyaratkan bahwa individu yang dipekerjakan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) akan mengambil bagian pada studi ini. Subjek studi ini ialah tiga puluh orang yang bekerja di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda.

Menurut (Amin *et al.*, 2023) menyatakan bahwa data penelitian berasal dari sampel yang mewakili populasi. Sederhananya, sampel dipandang sebagai representasi dari populasi secara luas. Saat memutuskan metode pengambilan sampel, sensu (Keseluruhan Populasi Sampel) diutamakan. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan tiga puluh Pegawai Negeri Sipil dari Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. Pegawai Negeri Sipil Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda menjadi fokus upaya penulis melakukan sampling jenuh atau sensus untuk memilih populasi sampel (sahir, 2022).

2.4 Sumber Data

Pada pengumpulan sumber data berbentuk data primer maupun sekunder :

a. Data Primer

Data primer ialah data didapatkan peneliti macam datanya dikumpulkan secara langsung dari sumber yang pertama ataupun istilah dari tangan pertama. Studi ini menghasilkan data primer pada jenis ini data dikumpulkan di studi ini adalah berupa kuisisioner yang dibagikan kepada Pegawai Negeri Sipil Komisi Pemilihan Umum dan teknik wawancara langsung sebagai tambahan informasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder dari peneliti dari sumber penelitian terdahulu, laporan, jurnal artikel, dan sumber yang sudah ada. Data ini akan digunakan sebagai pendukung dalam penelitian perumusan hipotesis, serta pembahasan dan analisis hasil penelitian.

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dapat diukur dari definisi operasional yang bermakna, aktivitas spesifik, atau kemampuan untuk diukur dengan operasi yang diperlukan untuk mendefinisikannya (Saryono & Anggraeni, 2024).

Pada tabel berikut ini akan disajikan definisi Operasional variabel di tabel berikut :

Tabel 2. 1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja suatu organisasi adalah hasil akhir dari para anggotanya yang melaksanakan tugasnya dengan cara yang konsisten dengan kewajiban moral dan etika serta hukum guna tercapainya tujuan	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	(Reza & Rahmizal, 2023)
2.	Beban Kerja (X ₁)	Banyaknya dan sulitnya pekerjaan dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu disebut beban kerja. Faktor-faktor seperti jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, total waktu yang tersedia, dan sumber daya yang dimiliki, semuanya berkontribusi terhadap beban kerja seseorang. Makin banyak pekerjaan seseorang, makin besar beban yang ditimbulkan pada tubuh dan pikirannya.	1. Jumlah pekerjaan 2. Kompleksitas tugas 3. Tingkat tanggung jawab 4. Batasan waktu 5. Sumber daya yang tersedia	(Purnamasari, 2020)
3.	Stres Kerja (X ₂)	Ketika seseorang dihadapkan pada tugas atau pekerjaan yang melebihi kemampuannya ialah pekerjaan (Gunadi, 2022) Pekerja cenderung merasa terbebani dengan beban kerja mereka jika mereka memperoleh keterampilan baru tingkat 5 namun diharuskan menggunakan tingkat keterampilan 9 dalam pekerjaan.	1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi.	(Gunadi, 2022)

Sumber data : peneliti (2024)

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Ahmad *et al.*, 2019) Di sisi lain, penelitian lapangan adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengamati orang-orang dan memberikan mereka survei yang mencakup hal-hal seperti indikator atau variabel dan komentar tentang kualitas responden. Faktor-faktor berikut dievaluasi menerapkan skala Likert: 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), serta 4 (sangat setuju). Peneliti dalam studi ini melengkapi kuesioner dan wawancara yang diberikan kepada pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Samarinda. Stres kerja, Beban kerja, serta karakteristik lain yang ditemukan pada studi ini semuanya ditanyakan dalam kuesioner ini. faktor kinerja Pegawai. Berikut ini adalah kemungkinan tanggapan pada skala Likert empat poin yakni :

Tabel 2.2 Skala Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber data : peneliti (2024)

2.7 Teknik Analisis Data

Data dari jawaban kuesioner, persamaan digunakan untuk menganalisisnya sesuai dengan metodologi penelitian yang dipilih. Metodologi yang dipilih untuk menganalisis data adalah yaitu:

1. Uji Instrumen yang terdiri dari :

a. Uji validitas

Mengetahui seberapa jauh mana partisipasi mengerti akan pertanyaan yang disampaikan peneliti kuisisioner, maka dilakukan uji validitas. Uji kebenaran data dilaksanakan melengkapi korelasi *pearson product moment* antara skor tiap indikator variabel secara keseluruhan sesuai dengan (Fadli *et al.*, 2023) :

1. Apabila perolehan $r_{hitung} > r_{tabel}$, item soal angket valid.
2. Apabila perolehan $r_{hitung} < r_{tabel}$, item soal angket tidak valid.
3. Apabila perolehan $i \text{ sig. (2-tailed)} < 0,05$ pearson Correlation positif, item soal angket valid.
4. Apabila perolehan $i \text{ sig. (2-tailed)} < 0,05$ pearson Correlation negatif, item soal angket tidak valid.
5. Apabila perolehan $i \text{ sig. (2-tailed)} > 0,05$, item soal angket tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Fadli *et al.*, 2023) Melakukan uji reliabilitas suatu kuisisioner berarti mengevaluasi keakuratannya sebagai prediktor beberapa variabel lain. Cronbach's Alpha digunakan sebagai indikator statistik ketergantungan data. Suatu variabel bisa diandalkan apabila bernilai $\alpha > 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (sahir, 2022) data sampel harus mewakili populasi yang berdistribusi normal, yang menjadi tujuan uji normalitas. *One Kolmogorov-Smirnov* dilakukan untuk memastikan dalam penelitian ini. Berikut adalah parameter evaluasi :

- 1) Apabila $\text{sig} > 0,05$, maka regresi memenuhi normalitas.
- 2) Apabila $\text{sig} < 0,05$, maka regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas dalam penelitiannya mengatakan indikasi adanya hubungan diantara variabel independen ketika tidak berkolerasi tinggi, dengan kata lain, dimana tidak terdapat multikolinearitas.

Berikut ini dalah parameter untuk evaluasi ini:

- 1) Apabila $\text{tolerance} < 0,1$ maupun $\text{VIF} > 10$ maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Apabila $\text{tolerance} > 0,1$ maupun $\text{VIF} < 10$ maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah ada ketidaksamaan dalam varians residual model regresi. Secara ideal, model regresi yang baik tidak akan menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas. Selain menyebabkan masalah pada estimasi parameter kemungkinan maksimum dan inefisiensi dalam model regresi linier dasar, heteroskedastisitas juga dapat mempengaruhi pendekatan ini. Uji gelsjer diterapkan dengan meregresi *variable independent* kepada perolehan absolut residu, dengan mengambil keputusan:

1. Apabila perolehan probabilitas atau *Sig* besar dari 0,05, maka tidak adanya heteroskedastisitas pada data
2. Apabila perolehan probabilitas atau signifikansinya kurang dari 0,05, maka adanya heteroskedastisitas pada data

3. Regresi Linear Berganda

Menurut (sahir, 2022) Tujuan dari analisis linier berganda adalah guna mengamati besaran dampak variabel bebas pada variabel terikat. pada pengkajian ini, SPSS 16.0 dipakai untuk menganalisis data. Pengkajian ini memakai analisa regresi linier berganda guna mengamati besaran dampak stres & beban kerja pada kinerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda pada rumusan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
a = Nilai konstanta (apabila nilai Beban Kerja sebesar 0, maka Kinerja Pegawai Y akan sebesar a ataupun konstanta)
b1 = Koefisien regresi variabel Beban Kerja X₁
b2 = Koefisien regresi Stres Kerja variabel X₂
X1 = Stres kerja
X2 = Beban kerja
e = error

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t Parsial memperlihatkan seberapa dampak *variable independent* parsial kepada *variable dependent* (sahir, 2022) . Dasar analisis yang digunakan pada uji t:

- 1) Apabila perolehan *Sig.* < probabilitas 0,05 maka adanya dampak variabel bebas (X) kepada variabel terikat(Y) ataupun hipotesis diterima.
- 2) Apabila perolehan *Sig.* > probabilitas 0,05 maka tidak adanya dampak variable bebas(X) kepada variable terikat(Y) ataupun hipotesis ditolak.
- 3) Apabila perolehan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka adanya dampak *variable* bebas (X) kepada *variable* terikat (Y) ataupun hipotesis diterima.
- 4) Apabila perolehan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak adanya dampak *variable* bebas (X) kepada *variable* terikat (Y) ataupun hipotesis ditolak.

5. Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi ialah ukuran statistik dari total pengaruh variabel independen dan dependen terhadap hasil suatu penelitian. Koefisiensi determinasi adjust r square dapat dilihat hubungan antara 0 dan 1 pada koefisien determinan r kuadrat yang dimodifikasi. *Variable independent* berdampak sempurna kepada *variable dependent* ataupun terdapat kecocokan sempurna jika koefisien determinasinya sangat mendekati 1. Selain itu, apabila koefisien determinannya nol (0), maka *variable independent* tidak mempengaruhi *variable dependent* sama sekali. Korelasi antara beban kerja (X1) serta stres kerja (X2) serta kinerja pegawai (Y) dikalukulasikan dengan menerapkan koefisien determinasi (Widayantoro, 2024). Nilai yang di gunakan koefisiensi determinasi adalah nilai R-square memberikan kontribusi sebesar 0,091 atau 91% nilai yang rendah menunjukkan pengaruh yang kecil dan begitu sebaliknya.

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Dalam penyebaran kuesioner, penelitian ini memperoleh 30 sampel responden sesuai dengan kriteria yang diperlukan peneliti.

3.2 Karakteristik Data

Hasil distribusi survei memungkinkan seseorang memperoleh pemahaman umum mengenai demografi responden. Penelitian menguji “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda” dilakukan pada Mei 2024 ini dengan banyak responden sejumlah 30 orang pegawai. Ciri – ciri yang dimiliki responden antara lain:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan data sebaran Jenis Kelamin diamati pada tabel ini:

Tabel 3. 1 Data Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki – laki	19	63.3%
2	Perempuan	11	36.7%
	Total	30	100.0%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Dari jumlah 30 responden, data menunjukkan 19 responden (63.3%) merupakan laki-laki, sementara 11 responden (36.7%) merupakan perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda, mayoritas pegawainya adalah Laki – laki.

2. Usia

Berdasarkan hasil Distribusi frekuensi pada usia Pegawai Negeri Sipil Di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda, dapat diamati di tabel berikut:

Tabel 3. 2 Data Persebaran Frekuensi Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	25 – 30	2	6.7%
2	31 – 36	4	13.3%
3	37 - 48	24	80.0%
	Total	30	100.0%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Dari Data dari tabel 3.2 menunjukkan data yang diperoleh 30 responden mayoritas rentang usia 25 – 30 tahun, yang berjumlah 2 responden (6.7%), Sedangkan yang berusia 31-36 tahun mencapai 4 responden (13.3%). Sementara itu, jumlah responden yang berusia 35-48 tahun

tercatat paling banyak, yaitu 24 responden (80%). Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas Pegawai Negeri Sipil di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda berada dalam rentang usia 37 – 48 tahun memiliki jumlah lebih banyak.

3. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil Frekuensi tingkatan jenjang pendidikan diamati di tabel berikut:

Tabel 3.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA/SMK	6	20.0%
2	Diploma	3	10.0%
3	Sarjana	19	63.3%
4	Magister	2	6.7%
	Total	30	100.0%

Sumber : data diolah Peneliti, 2024

Dari data tabel 3.3 diperoleh data 30 responden yang mengikuti penelitian terdapat pada tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu berjumlah 6 responden (20.0%), tingkat pendidikan D3 yaitu 3 responden (10.0%), tingkat pendidikan S1 respondennya 19 responden (63.3%), dan untuk tingkat pendidikan S2 memiliki 2 responden (6.7%). Dari 19 responden (63.3%) merupakan jenjang pendidikan paling tinggi sarjana Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Mayoritas Pegawai Negeri Sipil di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda telah menyelesaikan Pendidikan Sarjana.

3.3 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Hasil dari kuesioner yang bertujuan untuk menilai aspek terkait dengan Beban Kerja Dan Stres Kerja, akan dirinci berdasarkan tanggapan para peserta. Langkah selanjutnya adalah menentukan rata-rata hasil. Selanjutnya, penilaian akan dilakukan berdasarkan rentang skala yang telah yaitu :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{nilai rentang tertinggi} - \text{nilai rentang terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

$$\text{Rentang skala} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

Berdasarkan hasil perhitungannya, nilai rerata penelitian ini dapat dipahami yaitu:

Tabel 3.4 Dasar Inteprestasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

Nilai Rata-Rata	Interpretasi
1 – 1,749	Sangat Rendah
1,75 – 2,499	Rendah
2,50 – 3,249	Tinggi
3,250 – 4,00	Sangat Tinggi

Analisis deskripsi faktor Beban Kerja, Stres Kerja, serta Kinerja Pegawai memberikan hasil seperti berikut:

a. Beban Kerja (X1)

Berikut ini adalah kesimpulan yang diambil dari data yang dikumpulkan dari seluruh responden terhadap *variable* Beban Kerja (X1) :

Tabel 3.5 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)

Indikator		SKALA				TOTAL	Rata-Rata
		SS 4	S 3	TS 2	STS 1		
BK.1	Frekuensi	8	6	13	3	30	2.63%
	Bobot	32	18	26	3	79	
BK.2	Frekuensi	8	15	7	0	30	3.03%
	Bobot	32	45	14	0	91	
BK.3	Frekuensi	17	11	2	0	30	3.50%
	Bobot	68	22	4	0	94	
BK.4	Frekuensi	15	12	3	0	30	3.40%
	Bobot	60	36	6	0	102	
BK.5	Frekuensi	11	13	6	0	30	3.16%
	Bobot	44	39	12	0	95	
						Hasil	15.73%
						Rata-Rata	3.146%
						Interprestasi	Tinggi

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Indikasi ketiga pada tabel 3.5 mempunyai predikat Tinggi, terlihat dari rata-rata skornya 3,146 artinya efisiensi pekerja keinginan mereka untuk sukses membawa dampak positif bagi Komisi Pemilihan Umum (KPU). Rata - rata 3,146 variabel Beban Kerja berada pada kategori Tinggi sehingga menunjukkan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

b. Stres Kerja (X2)

Deskripsi variabel ini berdasarkan temuan penelitian terhadap jawaban seluruh responden terhadap variabel Stres Kerja (X2):

Tabel 3.6 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X2)

Indikator		SKALA				TOTAL	Rata-Rata
		SS 4	S 3	TS 2	STS 1		
SK.1	Frekuensi	7	17	11	0	30	2.86%
	Bobot	28	51	22	0	101	
SK.2	Frekuensi	13	16	1	0	30	3.40%
	Bobot	52	48	2	0	102	
SK.3	Frekuensi	7	16	7	0	30	3.00%
	Bobot	20	48	14	0	82	
SK.4	Frekuensi	6	8	12	4	30	2.53%
	Bobot	24	24	24	4	76	
SK.5	Frekuensi	20	8	2	0	30	3.60%
	Bobot	80	24	4	0	108	
						Hasil	15.40%
						Rata-Rata	3.08%

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Indikasi satu dan empat mendapat predikat Tinggi dengan skor rata-rata sebesar 3,08% seperti terlihat pada tabel 3.6. Produktivitas kinerja pegawai kemungkinan besar akan berdampak positif terhadap kinerja Komisi Pemilihan Umum. Variabel stres kerja berdampak baik kepada kinerja karyawan karena berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor akhir sebesar 3,08%.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Selanjutnya penjabaran variable kinerja pegawai (Y) yang diperoleh dari kajian terhadap jawaban seluruh responden:

Tabel 3.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegaai (Y)

Indikator		SKALA				TOTAL	Rata-Rata
		SS	S	TS	STS		
		4	3	2	1		
KP.1	Frekuensi	14	14	2	0	30	3.40%
	Bobot	56	42	4	0	102	
KP.2	Frekuensi	16	14	0	0	30	3.53%
	Bobot	64	42	0	0	106	
KP.3	Frekuensi	16	14	0	0	30	3.53%
	Bobot	64	42	0	0	106	
KP.4	Frekuensi	18	12	0	0	30	3.60%
	Bobot	72	36	0	0	108	
KP.5	Frekuensi	16	13	1	0	30	3.50%
	Bobot	64	39	2	0	105	
						Hasil	17.56%
						Rata-Rata	3,51%
						Interprestasi	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Faktor Kinerja Pegawai, khususnya indikator empat, mendapat nilai sangat tinggi, seperti terlihat pada tabel 3.7 dengan perolehan *mean* 3,60%. Hal ini memperlihatkan Kinerja Pegawai dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, khususnya dalam hal peningkatan produktivitas untuk memenuhi target, dengan hasil akhir rata-rata sebesar 3,512%, variabel Kinerja Pegawai dapat disimpulkan berada dalam kategori nilai Sangat Tinggi dalam memberikan kontribusi pada Kinerja Pegawai secara keseluruhan.

3.4 Analisa Data

1. Uji Instrumen

Untuk memahami hasil yang akan dipertimbangkan, disarankan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas saat membuat data yang digunakan menjadi valid dan dapat diandalkan. Untuk memahami hasil yang akan dipertimbangkan, disarankan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas saat membuat data yang digunakan menjadi valid dan dapat diandalkan.

2. Uji Validitas

Validitas data yang disiapkan menjadi salah satu kriteria untuk evaluasi. Alat ukur yang disebut "valid" adalah instrumen yang dapat memberikan hasil yang akurat dan tepat. Untuk dianggap valid, alat ukur harus mampu mengukur variabel yang dituju dengan tepat.

Uji validitas dilaksanakan menggunakan SPSS 16.0 dengan kriteria seperti berikut:

- Apabila r_{hitung} positif ataupun $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid
- Jika r_{hitung} positif ataupun $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid
- perolehan r_{hitung} pada kolom correkte item total correlation pada pengujian 30 orang partisipasi dengan tingkatan Sig 0,254

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisiensi Validitas	R tabel	Sig	Ket.
1	Beban Kerja	X1.1	0,593	0,361	0,001	Valid
		X1.2	0,809	0,361	0,000	Valid
		X1.3	0,716	0,361	0,000	Valid
		X1.4	0,526	0,361	0,003	Valid
		X1.5	0,629	0,361	0,000	Valid
2	Stres Kerja	X2.1	0,845	0,361	0,000	Valid
		X2.2	0,488	0,361	0,006	Tidak
		X2.3	0,877	0,361	0,000	Valid
		X2.4	0,727	0,361	0,000	Valid
		X2.5	0,663	0,361	0,000	Valid
3	Kinerja Pegawai	Y1	0,859	0,361	0,000	Valid
		Y2	0,750	0,361	0,000	Valid
		Y3	0,750	0,361	0,000	Valid
		Y4	0,692	0,361	0,000	Valid
		Y5	0,768	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data diolah penulis 2024

Tabel menyatakan, empat belas pernyataan tersebut ditetapkan lulus uji validitas, Person Correlation bernilai positif dan nilai sig 0,000 < 0,05 kurang dari signifikan 0,05. Sementara itu, satu soal yang ada di X2 ditetapkan uji tidak valid/ tidak lulus uji validitas, person Correlation bernilai sig 0,006 > 0,05 lebih besar dari perolehan Sig 0,05. Tidak signifikan ada satu dari indikator pernyataan yang ada kata sensitif bagi pegawai yaitu pernyataan “ saya sering menghadapi konflik antara rekan kerja dalam menjalankan tugas pekerjaan.” “Konflik” yang dimana pernyataan ini ada di X2.4 kaena mengambil dari nilai rata – rata tabulasi yang rendah. berikut keluaran temuan dari uji realibilitas :

a. Uji Realibilitas

Survei adalah indikasi suatu variabel atau bangunan, dan pengujian reliabilitas adalah teknik untuk memperkirakan nilainya. Keandalan kuesioner diukur berdasarkan stabilitas atau konsistensi tanggapan responden dari waktu ke waktu. Dalam studi ini, reliabilitas kuesioner dievaluasi menerapkan uji statistik Cronbach's alpha.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisiensi Realibilitas	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Ket
1	Beban Kerja	0,640	> 0,60	Realibel
2	Stres Kerja	0,767	> 0,60	Realibel
3	Kinerja Pegawai	0,823	> 0,60	Realibel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan output uji reliabilitas diketahui cronbach's alpha mempunyai perolehan > 0,6 dengan nilai Beban Kerja sebesar 0,640, Stres Kerja 0,767, dan Kinerja Pegawai 0,823 maka dapat disimpulkan dari tiga variabel soal dinyatakan lolos pengujian reliabilitas, sehingga dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya, yaitu uji asumsi klasik.

3.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memakai One-Sample Kolmogorov-Smirnov, yang memungkinkan pengambilan keputusan jika hasilnya signifikan atau probabilitas > 0,05, digunakan untuk uji normalitas. Uji normalitas pada studi ini menghasilkan hasil yaitu:

Tabel 3.10 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. 10 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Asymp.Sig. (2-tailed)	Sig.	Kesimpulan
0,791	>0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data diolah penulis 2024

Tabel diatas data berdistribusi normal dengan perolehan sig senilai 0,791 lebih tinggi dari tingkat Sig senilai > 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Dengan memeriksa besarnya variance inflasi faktor (VIF) dan prosedur toleransi, uji multikolinearitas dapat memastikan ada tidaknya multikolinearitas. Multikolinearitas tidak terjadi bila perolehan toleransi > 0,1 serta VIF < 10. Berikut hasil uji penelitian ini:

Tabel 3.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a Collinearity Statistics				
No		Tolerance	VIF	Keterangan
1	Beban Kerja	0,561	1.784	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Stres Kerja	0,561	1.784	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

Karena data lolos uji multikolinearitas dengan nilai toleransi 0,561 (lebih tinggi dari 0,1) dan VIF 1,784 (Kurang dari 10), maka dari temuan keluaran SPSS disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada studi ini memakai Uji Glejser. Perolehan pengujian bisa diamati di tabel berikut :

Tabel 3.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,816	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Stres Kerja (X2)	0,042	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikan. pada masing-masing variabel bernilai 0,816 untuk variabel Beban Kerja (X1) dan 0,042 untuk variabel Stres Kerja (X2). Nilai yang diperoleh tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa pada analisis ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.6 Regresi Linear Berganda

Teknik statistik yang dikenal dengan analisis regresi linier berganda berupaya menentukan kekuatan korelasi diantara variabel terikat dan sejumlah variabel bebas. digunakan untuk menilai dampak beberapa variabel independen satu sama lain, atau untuk memperkirakan atau meramalkan satu variabel dependen atau serangkaian variabel. Lihatlah tabel berikut untuk mengetahui perolehan pengujian regresi linier berganda:

Tabel 3.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficient Std. Error
(Constant)	13,507	2,509
Beban Kerja	0,425	0,201
Stres Kerja	-0,171	0,185

Sumber: Diolah Peneliti 2024

Kemudian hasil output SPSS dimasukkan pada rumus:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13,507 + 0,425x_1 + (- 0,171x_2) + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai konstanta (apabila nilai Beban kerja X sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b1 = Koefisien regresi variabel X₁

b2 = Koefisien regresi variabel X₂

X1 = Stres kerja

X2 = Beban kerja

e = Nilai Residu (*error*)

Kemudian dari rumus tersebut maka diketahui :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13,507 + 0,425x_1 + (- 0,171x_2) + e$$

Maka dapat disimpulkan:

- 1) Nilai Konstanta Kinerja Pegawai sebesar 13,507 artinya jika Beban Kerja maupun Stres Kerja tidak ada terjadi kenaikan nilai, maka nilai Kinerja Pegawai adalah 13,507.
- 2) Beban Kerja berdampak nyata kepada Kinerja Pegawai senilai 0,425 atau 42,5%, yang berarti Beban Kerja yang dilakukan dengan baik akan membantu kenaikan produktivitas pada Kinerja Pegawai dan sebaliknya.
- 3) Stres Kerja berdampak negatif kepada Kinerja Pegawai senilai -0,171 atau -17,1%, yang berarti apabila Stres Kerja menurun maka produktivitas kinerja pegawai meningkat, begitu pun sebaliknya.

Variabel Beban Kerja (X₁) menunjukkan nilai koefisien 0,425, sementara variabel Stres Kerja (X₂) memiliki nilai koefisien 0,171, sebagaimana ditunjukkan dalam persamaan regresi linier berganda di atas. Ini mengindikasikan bahwa variabel Stres Kerja memberikan pengaruh terkecil, sedangkan variabel Beban Kerja memberikan pengaruh terbesar.

3.7 Uji Hipotesis

1. Uji T

Model	t	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X1)	2,116	0,044	Signifikan
Stres Kerja (X2)	-0,923	0,364	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

Peneliti melakukan pengujian secara parsial (uji t) terhadap koefisien regresi guna mengamati apakah suatu *variable independent* berpengaruh secara signifikan kepada *variable dependent*. Hipotesis statistik penelitian sesuai dengan kaidah uji t yang menyatakan bahwa diperlukan hasil signifikan kurang dari 0,05 untuk menolak H₀:

1. Variable Beban Kerja

H₀ : Variabel Beban Kerja Tidak berdampak signifikan secara parsial kepada Kinerja Pegawai.

H₁ : Variabel Beban Kerja berdampak signifikan secara parsial kepada Kinerja Pegawai.

2. Variabel Stres Kerja

H0 : Variabel Stres Kerja Tidak berdampak signifikan secara parsial kepada Kinerja Pegawai.

H2 : Variabel Stres Kerja berdampak signifikan secara parsial kepada Kinerja Pegawai.

Temuan regresi linier berganda, yang dijalankan bersamaan dengan uji t temuan memastikan hasil yang disebutkan diatas:

1. Data dari Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,116 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,051, serta nilai signifikan sebesar 0,044 yang lebih rendah dari taraf 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima.
2. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. Kesimpulan ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,364 yang lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar -0,923 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,051. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak.

3.8 Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi dalam model regresi menunjukkan sejauh mana dampak *variable independent* kepada *variable dependent*. Nilai R-squared yang rendah menunjukkan pengaruh yang kecil, sedangkan nilai R-squared yang tinggi memperlihatkan seluruh variabel independen berpengaruh yang signifikan kepada *variable dependent*. Berikut temuan pengujian koefisien determinasi.

Tabel 3.14 Uji Koefisiensi Determinasi

Adjusted R
Square
0,091

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa nilai adjust R Square adalah Beban Kerja (X1) serta Stres Kerja (X2) memberikan kontribusi senilai 0,091 ataupun 91% dari total variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sementara 9% (100% - 91%) jumlah variabel lain dapat terpengaruhi oleh variable lainnya pada studi ini.

3.9 Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, mendukung hipotesis pertama. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji analisis regresi linier berganda yang menunjukkan nilai koefisien 0,044, yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil analisis uji t (parsial) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,116, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,051, dan nilai signifikan sebesar 0,044, yang lebih rendah dari taraf 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Analisis ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda dapat ditingkatkan melalui pengelolaan beban kerja. Dengan demikian, beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai seringkali dihadapkan pada situasi di mana mereka harus menyelesaikan banyak tugas secara bersamaan. Penelitian ini mendukung teori Budiasa (2021:30) yang menyatakan bahwa “beban kerja adalah

persepsi pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.”

Penelitian ini selaras dengan analisis (Ashar et al.,2021) serta (Syihabudhin et al.,2020) memperlihatkan beban kerja berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan, Tentu saja, pekerjaan ini memerlukan waktu, enerti, serta sumber daya lainnya. Dalam banyak kasus, adanya beban ketersediaan sumber daya yang terbatas pasti akan mengurangi uefisiensi operasional . Para pekerja di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda terkena dampak positif dan signifikan dari beban kerja mereka, Oleh karena itu, para pekerja diberi insentif untuk bekerja lebih efektif dan efisien ketika meningkatkan produktivitas Kinerja Pegawai mereka.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan dari hasil penelitian memperlihatkan pengaruh stres kerja pada kinerja pegawai menghasilkan pengaruh secara tidak signifikan oleh Kinerja Pegawai. Hasil penelitian memperlihatkan pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda tidak terpengaruh oleh stres kerja. Bertentangan dengan apa yang Dewi dkk (2018), yang memperlihatkan stres di tempat kerja memiliki dampak kecil namun merugikan terhadap produktivitas. Bukti mengenai hal ini berasal dari penelitian yang memperlihatkan stres di tempat kerja menurunkan produktivitas Mahawati et al., (2021:134). Demikian pula Wenur et al., (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Budiasa (2021:22), yang menyatakan bahwa stres kerja adalah respon terhadap tekanan pekerjaan yang disebabkan oleh ketidakcocokan antara individu dan lingkungannya, yang mempengaruhi kondisi fisik, mental, dan perilaku saat bekerja. Stres kerja muncul ketika tuntutan dan tekanan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan pekerja. Pekerja yang mengalami stres akan menunjukkan emosi dan perilaku sebagai cara untuk mengatasi stres tersebut.

Temuan analisis data mengindikasikan bahwasanya stres kerja berdampak negatif serta tidak signifikan kepada kinerja pegawai komisi pemilihan umum. Pada variabel stres kerja frekuensi jawaban rendah terdapat pada indikator konflik kerja dengan pernyataan “Saya merasa terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas” tidak berpengaruh karena diambil dari salah satu pernyataan dan indikator yang hasil nilai rata – rata dari tabulasi yang saya ambil nilai yang rendah dari pernyataan dan indikator Hal ini menandakan bahwasanya stres kerja tidak berdampak kepada kinerja karyawan di komisi pemilihan umum. Studi ini bertolak belakang dengan temuan Dewi dkk (2018) mengindiaksikan bahwasanya secara parsial ada dampak negatif serta signifikan stres kerja kepada kinerja karyawan. Temuan studi mengindikasikan bahwasanya sekalipun pegawai pada komisi pemilihan umum memiliki tanggungjawab yang tinggi tetapi mereka tidak merasa bahwasanya hal itu membuat mereka stres sehingga hal ini tidak memengaruhi kinerjanya. Ini berarti stres kerja pada pegawai Komisi Pemilihan Umum masih dapat diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wenur et al., (2018), yang menemukan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan tingkat stres kerja tidak memeengaruhi kinerja pegawai.

Dari hasil analisi penelitian bahwa meskipun pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda mempunyai ekspektasi yang tinggi terhadap mereka, staf yang disurvei melaporkan bahwa mereka tidak mengalami stres akibat pekerjaan mereka. Artinya, para pekerja di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda masih bisa mencari cara untuk mengatasi stres di tempat kerja dengan cara yang tidak menghambat kinerjanya. Kemudian, kinerja karyawan dianggap tidak terpengaruh oleh konflik di tempat kerja karena pegawai tidak mengalami stres akibat konflik tersebut. Perolehan studi ini sejalan dengan temuan (Wibowo, 2018) yang diperoleh hipotesis bahwa stres kerja tidak berdampak secara signifikan kepada produktivitas kinerja pegawai.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Perolehan data dari analisis studi literatur dan data primer yang dihimpun dari 30 responden mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda”, menyimpulkan bahwasanya :

1. Beban Kerja Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda menunjukkan hasil yang berpengaruh secara signifikan kepada Kinerja Pegawai yang artinya Beban Kerja yang dilakukan dengan baik akan membantu kenaikan produktivitas pada Kinerja Pegawai. Oleh sebab itu hipotesis pertama diterima.
2. Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda Menunjukkan hasil yang tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai yang berarti masih bisa mencari cara untuk mengatasi stres di tempat kerja dengan cara yang tidak menghambat kinerjanya. Oleh karena itu hipotesis kedua ditolak.

4.2 Keterbatasan

Terdapat beberapa faktor keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain :

1. Penelitian dibatasi pada Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda, sehingga populasi dan sampelnya sedikit/terbatas.
2. Kuesioner mungkin tidak selalu mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya karena kuesioner tersebut memasukkan gagasan, asumsi, dan pemahaman responden ke dalam proses pengumpulan data.

4.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada responden di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda, dapat disarankan beberapa hal yaitu :

- a.) Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan dampak yang positif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja Pegawai, penyesuaian beban kerja disarankan agar beban kerja disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan masing-masing pegawai. Pembagian tugas yang merata dan sesuai dengan keahlian individu akan membantu mengurangi kelelahan dan meningkatkan fokus serta efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- b.) Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, implementasi program manajemen stres, seperti pelatihan teknik relaksasi, konseling psikologis, dan aktivitas fisik, dapat membantu Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda mengelola stres dengan lebih baik. Program ini akan berkontribusi pada kesejahteraan mental dan fisik Pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
- c.) Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meningkatkan indikator variabel kinerja pegawai dengan penambahan indikator lain, seperti efisiensi perkerja, kehadiran, kualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado the Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811–2820.
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jemsi*, 5(2), 99–110. <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Andriyani, R., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Meditech Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 190. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17191>
- Ashar, Syahrudin, Nasruddin, Akbar, Z., Tahir, S. Z. Bin, Chamidah, D., & Siregar, R. (2021). The effect of workload on performance through time management and work stress of educators. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3114–3125. <https://doi.org/10.46254/sa02.20210860>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Pertama, Issue 0). CV. Pena Persada.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Fadli, R., Hidayati, S., Cholifah, M., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Validitas dan Reliabilitas pada Penelitian Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam Menggunakan Product Moment. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1734–1739. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i3.1419>
- Framelita Mariana, W. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2752–2760.
- Hatta, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management and Accounting Research Statistics*, 1(2), 41–50. <https://doi.org/10.59583/mars.v1i2.13>
- Hikmah, H., Maulana, M., & Rosdiana, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Latihan Kerja (Blk) Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Neraca : Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 13–24. <https://doi.org/10.56070/jinema.v4i2.34>
- Kasmir. (2018). *Pemasaran Bank*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=I9jMDwAAQBAJ&lpg=PR4&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Khalid, A., Pan, F., Li, P., Wang, W., & Ghaffari, A. S. (2020). The Impact of Occupational Stress on Job Burnout Among Bank Employees in Pakistan, With Psychological Capital as a Mediator. *Frontiers in Public Health*, 7(March). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00410>


- Kurniawan, F. L., & Adiputra, G. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta. *Management and Accounting Research Statistics*, 6, 147–153. <https://doi.org/10.59583/mars.v1i2.13>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Mahmudova, L., & KOVÁCS, J. K. (2018). Definitining the Performance of Small and Medium Enterprises. *Network Intelligence Studies*, VI(12 (2/2018)), 111–120.
- Nasution, M., & Erni, Said, F. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 4(1), 22. <https://doi.org/10.21460/jrak.2008.41.140>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Purnamasari. (2020). *Analyzing The Effect Of Motivation, Leadership Style, And Perceived Workload, With The Moderating Effect Of Leadership To The Teacher's Commitment*. 2(1), 112–124. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- sahir. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Saryono, & Anggraeni, D. M. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Issue January).
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif* (erni Murniarti (ed.)).
- sudaryo, Y. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja fisik*. Andi. [https://books.google.co.id/books?id=ahx5DwAAQBAJ&lpg=PA105&ots=xX9Bgux2we&dq=Sudaryo%2CY.%2CAribowo%2CA.%2C%26Sofiaty%2CN.A.\(2019\).Manajemen%20sumber%20daya%20manusia%20A%20Kompensasi%20tidak%20langsung%20dan%20lingkungan%20kerja%20fisik.Penerbit%20Andi.&pg=PA106#v](https://books.google.co.id/books?id=ahx5DwAAQBAJ&lpg=PA105&ots=xX9Bgux2we&dq=Sudaryo%2CY.%2CAribowo%2CA.%2C%26Sofiaty%2CN.A.(2019).Manajemen%20sumber%20daya%20manusia%20A%20Kompensasi%20tidak%20langsung%20dan%20lingkungan%20kerja%20fisik.Penerbit%20Andi.&pg=PA106#v)
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). *Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java*. 149(Apmrc 2019), 141–146. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.025>
- Wahyudi, A., Ngumar, S., & Suryono, B. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Perangkat Desa (Studi pada Perangkat Desa di Kabupaten Sumbawa). *Akuntansi Dewantara*, 3(2), 129–148. <https://doi.org/10.26460/ad.v3i2.4980>
- Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51–60.

Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 211–228. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3009/2573>

Widayantoro, A., & Bidol, S. (2024). *YUME: Journal of Management Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara*. 7(1), 93–106.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Kuesioner Penelitian

	<p style="text-align: center;">KUESIONER TUGAS AKHIR S1 MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR</p>
---	--

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Kepada Responden

Yth. Bapak/Ibu

Di – Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Adapun daftar mahasiswa yang melaksanakan penelitian sebagai berikut:

No	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi
1	Dea Natalia	2011102431276	S1 Manajemen
2	Enjella Junistiya Simbung	2011102431376	S1 Manajemen
3	Eka Fitriani Tahir	2011102431319	S1 Manajemen
4	Eva Sunarti	2011102431221	S1 Manajemen
5	Evi Permata Sari	2011102431054	S1 Manajemen

Dengan ini, kami memohon bantuan Bapak/Ibu Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda agar berkenan memberikan jawaban atas pernyataan kuesioner yang telah kami siapkan di lembar berikutnya. Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik penelitian semata. Atas partisipasi dan kerjasama Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Untuk itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner berikut.

Hormat Kami

Peneliti

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

KUESIONER

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : L/P

Pendidikan Terakhir :

SMA/SMK	D3	S1	S2
---------	----	----	----

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bapak/Ibu silahkan membaca panduan isi sampai akhir.
2. Sebelum menjawab penelitian ini, kami selaku penelitian mengucapkan terima kasih kepada para responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan kuesioner ini.
3. Tujuan pernyataan yang ada sama sekali tidak bermaksud untuk mencari kesalahan responden atau pihak lain.
4. Kerahasiaan identitas responden dan jawaban yang diberikan terjamin, karena jawaban responden hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata dan sebagai bahan penulisan tugas akhir.
5. Jawablah pernyataan ini dengan jujur dan benar.
6. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
7. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda **check list** (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
8. Berikanlah tanda **check list** (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.
9. Jika terjadi kesalahan dalam pengisian/memilih jawaban, tandai kolom yang salah dengan silang (X) lalu beri tanda checklist (✓) pada kolom yang sesuai.
10. Setiap pernyataan diwakili oleh skala interval penilaian persepsi anda yang menjelaskan :
Keterangan Skor Penilaian:
4 = Sangat Setuju (SS)
3 = Setuju (S)
2 = Tidak Setuju (TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
11. Terima kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini.

PERNYATAAN KUESIONER

Contoh:

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya sulit mengedalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan.	4	3	2	1
		✓			

PERNYATAAN KUESIONER

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
A. Kinerja Pegawai					
1	Saya selalu berusaha memberikan kuantitas kerja yang sesuai dengan target untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan.				
2	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya.				
3	Saya selalu berusaha untuk mematuhi jadwal dengan tepat waktu.				
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.				
5	Saya dapat memahami dengan baik pekerjaan saya sendiri.				
B. Beban Kerja					
1	Saya merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan setiap hari.				
2	Saya sering menghadapi tugas – tugas yang kompleks dalam pekerjaan saya.				
3	Saya memiliki tugas yang memerlukan komunikasi yang efektif dengan tim dan memerlukan koordinasi yang baik.				
4	Saya selalu siap dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dikantor.				

5	Saya merasa sering harus bekerja lembur atau melebihi jam kerja normal karena batasan waktu yang ada.				
C. Stres Kerja					
1	Saya sering merasa terlalu banyak tugas untuk diselesaikan dalam waktu yang terbatas.				
2	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan.				
3	Saya merasa terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas.				
4	Saya sering menghadapi konflik antara rekan kerja dalam menjalankan tugas pekerjaan.				
5	Saya merasa komunikasi yang terbuka dan jelas dapat mendukung perencanaan yang sukses.				

Lampiran 2 Data Tabulasi

Beban Kerja (X1)					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
3	3	4	4	3	17
1	3	4	4	3	15
2	2	2	2	3	11
4	3	3	3	3	16
3	3	4	3	4	17
2	3	4	4	4	17
4	4	4	3	2	17
4	4	4	3	3	18
2	3	4	3	3	15
3	3	4	3	2	15
2	3	3	3	3	14
2	2	2	2	2	10
3	3	3	3	3	15
1	2	3	4	4	14
2	2	4	4	4	16
4	4	3	3	4	18
2	4	4	4	4	18
2	3	4	4	4	17
2	3	4	4	4	17
2	3	3	4	2	14
1	2	4	4	3	14
2	3	4	4	3	16
4	4	4	4	4	20
3	2	3	4	2	14

4	4	3	3	3	17
2	2	3	3	2	12
2	3	3	3	3	14
3	3	3	2	3	14
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

Stres Kerja (X2)					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
3	4	3	3	4	17
2	4	2	1	4	13
4	3	4	3	4	18
4	4	3	3	4	18
3	3	3	4	4	17
3	3	3	3	4	16
2	4	3	4	3	16
2	3	2	3	3	13
3	3	3	2	4	15
2	3	2	2	1	10
3	3	3	2	3	14
2	2	2	2	2	10
2	3	3	3	3	14
2	4	3	2	4	15
3	3	3	2	4	15
3	3	3	3	4	16
4	4	4	2	4	18
2	4	3	2	4	15

3	4	3	2	4	16
2	3	2	2	4	13
2	4	2	1	4	13
3	4	3	1	4	15
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	3	16
4	3	4	4	4	19
2	3	2	2	3	12
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

Kinerja Pegawai (Y)					
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
3	3	3	4	4	17
3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	3	19
4	3	3	3	3	16
3	4	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15

3	4	3	3	3	16
3	3	3	4	4	17
3	3	4	3	3	16
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	4	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
2	3	3	4	3	15
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
2	3	3	3	2	13
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

Lampiran 3 Output SPSS Uji Validitas

Uji Validitas X1 Beban Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.690**	.082	-.184	.039	.593**
	Sig. (2-tailed)		.000	.666	.330	.840	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.690**	1	.419*	.114	.311	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.021	.549	.095	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.082	.419*	1	.649**	.403*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.666	.021		.000	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-.184	.114	.649**	1	.411*	.526**
	Sig. (2-tailed)	.330	.549	.000		.024	.003
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.039	.311	.403*	.411*	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.840	.095	.027	.024		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	.593**	.809**	.716**	.526**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.003	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas X2 Stres Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.205	.831**	.508**	.458*	.845**
	Sig. (2-tailed)		.277	.000	.004	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.205	1	.264	.038	.571**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.277		.158	.843	.001	.006
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.831**	.264	1	.612**	.399*	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.158		.000	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.508**	.038	.612**	1	.194	.727**
	Sig. (2-tailed)	.004	.843	.000		.305	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.458*	.571**	.399*	.194	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.029	.305		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	.845**	.488**	.877**	.727**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Y Kinerja Pegawai

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.612**	.612**	.423*	.582**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.020	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.612**	1	.464**	.464**	.356	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.010	.053	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.612**	.464**	1	.327	.475**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.077	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.423*	.464**	.327	1	.484**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.020	.010	.077		.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.582**	.356	.475**	.484**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.001	.053	.008	.007		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.859**	.750**	.750**	.692**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Realiabilitas X1 (Beban Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	5

Uji Realiabilitas X2 (Stres Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	5

Uji Realiabilitas Y (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

Lampiran 4 Output Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91315593
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.651
Asymp. Sig. (2-tailed)		.791
a. Test distribution is Normal.		

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	.561	1.784
	Total_X2	.561	1.784

a. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 5 Output SPSS Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.507	2.509		5.384	.000		
	Total_X1	.425	.201	.501	2.116	.044	.561	1.784
	Total_X2	-.171	.185	-.218	-.923	.364	.561	1.784

a. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 6 Output SPSS Uji Hipotesis

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.507	2.509		5.384	.000		
	Total_X1	.425	.201	.501	2.116	.044	.561	1.784
	Total_X2	-.171	.185	-.218	-.923	.364	.561	1.784

a. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 7 Output SPSS Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 ^a	.153	.091	1.98275

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 8 Surat Izin penelitian



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 070/FEBP.1/C.6/C/2024
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Samarinda, 27 Sya' ban 1445 H
08 Maret 2024 M

Kepada Yth
Bapak/ Ibu
Pimpinan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda
Jl. Ir. H. Juanda No. 18, Kota Samarinda
Di -
Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bersama dengan surat ini kami ingin memberitahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat Tugas Akhir Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama	NIM	Email	Konsentrasi	Smt
1	Dea Natalia	2011102431276	2011102431276@umtk.ac.id	MSDM	VIII
2	Enjella Junistiya Simbung	2011102431376	2011102431376@umkt.ac.id		
3	Eva Sunarti	2011102431221	2011102431221@umkt.ac.id		
4	Eka Fitriani Tahir	2011102431319	2011102431319@umkt.ac.id		
5	Evi Permata Sari	2011102431054	2011102431054@umkt.ac.id		

Untuk melakukan penelitian pada Instansi/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Ap. Ketua,
Sekretaris,

Hani HR, S.Si., M.M.
N. 1118058604

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda

Lampiran 9 Surat Balasan



KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA SAMARINDA

Nomor : 255.1/HM.03.4-SD /6472/4/2024

15 Maret 2024

Sifat : Biasa

Lampiran : -

Hal : Pemberitahuan Izin Penelitian

Yth. Ketua

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik - UMKT

Dengan hormat,

Menghubungi surat Saudara Nomor: 070/FEBP.1/C.6/C/2024 tanggal 8 Maret 2024 perihal Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi maka dengan ini diberitahukan bahwa kami menyetujui dan memberikan ijin kepada nama-nama mahasiswa yang akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir di KPU Kota Samarinda.

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Ketua KPU Kota Samarinda,



FIRMAN HIDAYAT

Lampiran 10 Kartu Kendali Bimbingan

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : Dea Natalia
 NIM : 2011102431276
 Nama Dosen Pembimbing : Askiah, S.E. M.Si
 Judul Penelitian : "PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA"

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	06/maret/2024	Pembagian Kelompok.	
2	13/maret/2024	Perbaikan margin, spasi, font ukuran penulisan bab 1. penambahan sumber data.	
3	26/maret/2024	SPASI Judul, spasi bab 1, Halaman setiap sub bab tidak pakai halaman / di hapus, ukuran font daftar pustaka perbaikan. Hs dihapus/diurahkan.	
4	27/maret/2024	posisi Judul dipebaiki, halaman dihapus, margin bab 1 tabel. operasional font 9, udi F dihapus, Hs dihapus.	
5	01/april/2024	Penjelasan/Epanjangan (EPU), Huruf Besar awal kata untuk (Nama, Kantor, daerah).	
6	09/april/2024	penulisan et-al dan acc lembar persetujuan	
7	22 Mei 2024	KONSULTASI KUESIONER	
8	27 Mei 2024	Persetujuan KUESIONER	
9	31 Mei 2024	Revisi dan masukan bab 3	
10	03 Juni 2024	Sistematika penulisan pada tabel.	
11	07 Juni 2024	Perbaikan sumber data (Penulis menjadi peneliti)	
12	11 Juni 2024	Revisi olah data Pembimbing bab 4.	
13	14 Juni 2024	masukan dari dosen	
14	20 Juni 2024	Pembahasan, analisis data, perbaikan indikator.	
15	21 Juni 2024	Tanda tangan lembar persetujuan skripsi.	

Dosen Pembimbing

(Askiah, S.E. M.Si)
 NIDN. 0028037306

Mengetahui,

Sekretaris Program Studi Manajemen

(Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M)
 NIDN. 1118058604

Lampiran 11 Lembar Saran Penguji 1



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp 0541-748511 Fax 0541-766832
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>
email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Dea Natalia NIM: 2011102431276

Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda

1) Intisari/Abstract

2) I/Pendahuluan
⊕ Pengembangan hipotesis => Teori => Buku => Kutipan

3) II/Metode Penelitian
⊕ Penambahan uji heteroskedastisitas

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan
⊕ Hasil uji validitas ditambah Afsan
⊕ Tabel varian uji T dihapus bagian constant
⊕ Uji koefisiensi Determinasi ganti nilai
⊕ Pembahasan, hasil, teori, jurnal, beban kerja dan stres kerja di KPU.

5) Saran dan Perbaikan Lain
⊕ Perbaikan kesimpulan, ditambah nomor 1 dan 2, positif/negatif => dihapus

Penguji 1

Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si
NIDN. 1103028703

Kampus 1 Jl. Ir. H. Juanda No 15 Samarinda
Kampus 2 Jl. Pelita Pesona Mahakam Samarinda

Lampiran 12 Lembar Saran Penguji 2



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Dea Natalia

NIM: 2011102431276

Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda

1) Intisari/Abstract

2) I/Pendahuluan

3) II/Metode Penelitian

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

5) Saran dan Perbaikan Lain

Handwritten signature

Penguji 2

Handwritten signature
Askiah, S.E., M.Si

NIDN. 0028037306

Kampus 1 Jl. Ir. H Juanda No 15 Samarinda
Kampus 2 Jl. Pelita Pesona Mahakam Samarinda

Lampiran 13 Surat Pernyataan Submit Jurnal

FORMULIR PERNYATAAN SUBMIT JURNAL

Assalamualaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan kewajiban submit naskah publikasi pada jurnal terindeks minimal SINTA 5, maka dengan ini saya Dea Natalia dengan 2011102431276, telah melakukan submit dengan informasi sebagai berikut:

Hari/Tanggal Submit : Jumat, 19 Juli 2024
Judul Artikel : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda
Nama Jurnal : Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Link Jurnal : <http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/IFE>
Bukti Submit & Bukti Contributors : Dea Natalia, Askiah, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh informasi yang saya berikan adalah benar. Apabila dikemudian hari ditemukan informasi yang saya berikan adalah tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing



Askiah, S.E., M.Si
NIDN. 0028037306

Samarinda, 18 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan



Dea Natalia
NIM. 2011102431276

dea

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



Askiah, S.E., M.Si.

Submission date: 21-Jul-2024 10:06PM (UTC+0800)

Submission ID: 2416497905

File name: Negeri_Sipil_PNS_Di_Komisi_Pemilihan_Umum_KPU_Kota_Samarinda.pdf (527.55K)

Word count: 6800

Character count: 42297

dea

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
2	www.researchgate.net Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1%
6	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1%
7	core.ac.uk Internet Source	1%
8	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
9	docplayer.info Internet Source	1%

Asker
Askiah S.E., M.Si.

Lampiran 15 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI



Nama : Dea Natalia

Alamat : Jl. Gerbang Dayaku, Loa Duri Ulu. GG. Swadaya 2

Tempat Tanggal Lahir : Loa Duri, 14 Agustus 2001

Orang Tua : Syahrudin dan Maimunah

Anak Ke - : 2 (Dua)

Saudara : Narumi Luxi Anzliani (Pertama) dan Atikah Salsabilah (Tiga)

Email : deanatalia001@gmail.com

Riwayat Pendidikan : 1. TK Harapan Kita
2. SDN 006 Loa Janan (Lulus Tahun 2014)
3. SMP Negeri 1 Loa Janan (Lulus Tahun 2017)
4. SMK Muhammadiyah Loa Janan (Lulus Tahun 2020)