

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN
NASIONAL ACEH**

PROPOSAL SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**KEVIN NUGRAHA PRATAMA
NPM : 1802120040**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

KEVIN NUGRAHA PRATAMA
NPM : 1802120040

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
PELAKSANAAN JALAN NASIONAL ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Nuzulman, SE, M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE, MM.
NIK. 19830119 201306 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

KEVIN NUGRAHA PRATAMA

NPM : 1802120040

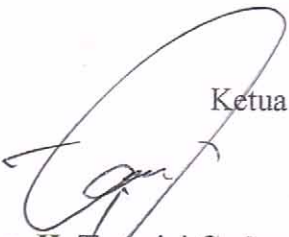
Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
PELAKSANAAN JALAN NASIONAL ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 13 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

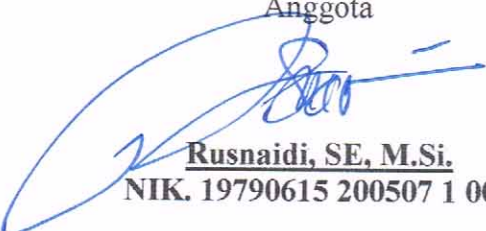
Sekretaris


Dr. Nuzulman, SE, M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota


Amelia Rahmi, SE, MM.
NIK. 19830119 201306 2 001

Anggota


Rusnaldi, SE, M.Si.
NIK. 19790615 200507 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen




Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 30 Agustus 2023

Yang Menyatakan



KEVIN NUGRAHA PRATAMA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Kevin Nugraha Pratama
NPM : 1802120040
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 30 Agustus 2023

Yang Menyatakan



SA545AJXD17204510

KEVIN NUGRAHA PRATAMA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan, dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban kerja, Stres kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknik penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Alm. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terimakasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M,Si selaku ketua prodi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Dr. Nuzulman, SE., M.Si selaku pembimbing pertama penulis.
5. Ibu Amelia Rahmi, SE., M.M selaku pembimbing kedua penulis.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman seangkatan dan Dendy fatahillah, S.E yang telah banyak memberikan dorongan dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
8. Kepada Fahira pande jaya sebagai orang terkasih yang telah memberikan dorongan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, 20 Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	10
2.1.1.4 Ukuran Kinerja.....	12
2.1.2 Kepuasan Kerja	13
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	16
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.1.2.4 Ukuran Kepuasan Kerja.....	18
2.1.3 Motivasi Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja	23
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.1.3.4 Ukuran Motivasi Kerja	24
2.1.4 Komitmen Organisasional	26
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional	26
2.1.4.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasional	27
2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasional.....	28

2.1.4.4 Ukuran Komitmen Organisasional	30
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	31
2.2.1 Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	31
2.2.2 Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	32
2.2.3 Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan	32
2.3 Penelitian Terdahulu	33
2.4 Kerangka Pemikiran	35
2.5 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Desain Penelitian	38
3.1.1 Tujuan Penelitian	38
3.1.2 Jenis Penelitian.....	38
3.1.3 Horizon Penelitian.....	39
3.1.4 Unit Analisis	40
3.2 Populasi dan Sampel.....	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3.1 Data Primer	41
3.3.2 Data Sekunder	42
3.4 Teknik Analisis Data	42
3.4.1 Uji Kualitas Data.....	42
3.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.4.3 Analisis Linier Berganda	45
3.4.4 Pengujian Hipotesis	46
3.4.5 Operasional Variabel Penelitian	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.2 Karakteristik Responden	51
4.3 Pengujian Data	53
4.3.1 Pengujian Instrumen.....	54
4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen.....	53
4.3.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen	54
4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	55
4.3.2.1 Uji Normalitas	55

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas.....	57
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	57
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	59
4.4.2 Variabel Kepuasan Kerja	60
4.4.3 Variabel Motivasi Kerja.....	62
4.4.4 Variabel Komitmen Organisasional.....	64
4.5 Pembahasan	64
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	65
4.5.2 Uji Simultan (uji F)	69
4.5.3 Uji Parsial (uji t).....	70
4.5.4 Implikasi Hasil Penelelitian	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	78

Daftar Tabel

Halaman

Tabel I.1 Absen Pegawai BP2HP	4
Tabel I.2 Tingkat Pendidikan Pegawai BP2HP	5
Tabel II.1 Penelitian Terhadulu	34
Tabel III.1 Horizon Waktu Penelitian.....	39
Tabel III.2 Uji T	46
Tabel III.3 Uji F	47
Tabel III.4 Operasional Variabel Penelitian	48
Tabel IV.1 Karakteristik Responden (Jenis Kelamin)	52
Tabel IV.2 Karakteristik Responden (Status Perkawinan)	53
Tabel IV.3 1 Karakteristik Responden (Pendidikan).....	53
Tabel IV.4 Uji Validitas.....	54
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	56
Tabel IV.6 Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel IV.7 Penjelasan Responden Variabel Kinerja Pegawai	60
Tabel IV.8 Penjelasan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	62
Tabel IV.9 Penjelasan Responden Variabel Motivasi Kerja	64
Tabel IV.10 Penjelasan Responden Variabel Komitmen Organisasional	65
Tabel IV.11 Uji Regresi.....	67
Tabel IV.12 Model Summary	68
Tabel IV.13 ANOVA.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	59

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
KEMENTERIAN KEHUTANAN (BP2HP) KOTA BANDA ACEH**

DENDY FATAHILLAH

NPM: 1802120147

PEMBIMBING 1 : Nuzulman, SE, M.Si

PEMBIMBING 2: Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Ukuran sampel penelitian sebanyak 30 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuesioner dan studi dokumentasi, hipotesis di uji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji simultan antara variabel Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh. Uji secara parsial (uji t) menunjukkan adanya pengaruh masing-masing antara variabel independen (Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasional) terhadap variabel independen (Kinerja) Pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan Kota Banda Aceh.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Pegawai.*

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
KEMENTERIAN KEHUTANAN (BP2HP) KOTA BANDA ACEH**

DENDY FATAHILLAH

NPM: 1802120147

PEMBIMBING 1 : Nuzulman, SE, M.Si

PEMBIMBING 2: Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Jobs Satisfaction, Work Motivation, and Organizational Comittment on Empolyee Peformance at the Center for the Ministry of forestry (BP2HP) Banda Aceh. Either simultaneously or partially. Sample of this research was about 30 employees. Data of this research were collected through a list of questionnaires and documentation studies, the hypothesis was tested with F test (simultaneously) and t-test (partialy) intended to determine the effect with confidence level of 95% ($\alpha=0,05$). The results showed that the simoultaneous test between variables of Jobs Satisfction, Work Motivation, and Organizational Comittment had an effect on the peformance of the employees of Ministry of forestry (BP2HP) Banda Aceh. Partial test (t-test) shows influence of each independent variables (Job satisfaction, Work Motivation, and Organzational Comittmen) on dependend variable (Peformance) Employees of the Ministry of Forestry (BP2HP) Banda Aceh.

Keywords : Jobs Satisfaction, Work Satisfaction, Organizational Comittmen, and Peformance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, akan membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu setiap individu dapat mengalami stress terutama dengan individu yang kurang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. (Octavia DKK, 2018) menyatakan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap beban kerja dan stres kerja.

Kinerja proses yang dilakukan untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara pegawai dan organisasi. Selain itu kinerja pegawai akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan pegawai sebagai individu dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Jihat Farihat & Mulyadin, 2021) menyatakan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja dan stres kerja.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Herianto, 2016) menyatakan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para pegawai dalam suatu organisasi. Dalam dunia kerja beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang sering dijumpai selain itu dengan ditambahnya dengan tekanan waktu pengerjaan tugas yang sedikit membuat para pegawai tertekan dan menjadi stres. (Octavia DKK, 2018) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Juga dinyatakan oleh (Muhammad Iqbal, 2022) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Stres Kerja reaksi tubuh yang dihadapi setiap orang terhadap tekanan mental beban kehidupan, stres diidentifikasi sebagai respon adaptif, dipengaruhi oleh karakteristik individual dan atau proses psikologis, yaitu akibat dari tindakan, situasi, atau kejadian eksternal yang menyebabkan tuntutan fisik dan atau psikologis terhadap seseorang. Termasuk kendala tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. (Jihan Farihat & Mulyadin, 2021) menyatakan bahwa stres kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Juga dinyatakan oleh (Muhammad Iqbal,2022) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja 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. (Muhammad Iqbal, 2022) menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Juga dinyatakan oleh (Herianto, 2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Salah satu satuan kerja instansi pemerintah yang dimaksud adalah Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh yang berada di bawah Direktorat Jenderal Bina Marga Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat ini merupakan satuan kerja (satker) yang memiliki tugas untuk melaksanakan perencanaan, pengadaan, pembangunan dan preservasi jalan dan jembatan, penerapan sistem manajemen mutu dan pengendalian mutu pelaksanaan pekerjaan, penyediaan dan pengujian bahan dan peralatan serta keselamatan dan laik fungsi jalan dan jembatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Seperti halnya dijelaskan di atas, satker BPJN Aceh, harus mempersiapkan diri agar tetap mengupayakan perbaikan kinerja dalam jangka panjang. Untuk itu diperlukan suatu visi yang merupakan cara pandang jauh ke depan yang merefleksikan cita-cita sekaligus menentukan arah perjalanan instansi ini. Satker BPJN Aceh ini merupakan bagian integral dari Kementerian PUPR, yang secara

logis visinya merupakan turunan dari visi Kementerian PUPR dari Pemerintah Pusat, yaitu "Terwujudnya Infrastruktur Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Yang Handal Dalam Mendukung Indonesia Yang Berdaulat, Mandiri, Dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong."

Fenomena saat ini pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Aceh, beban kerja para pegawai sejak beberapa tahun terakhir meningkat signifikan. Ini dikarenakan target pemerintah yang memacu pembangunan infrastruktur jalan dan jembatan. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat melalui Ditjen Bina Marga terus melanjutkan pembangunan di bidang konektivitas, terutama penyelesaian infrastruktur jalan dan jembatan, dimana untuk tahun 2022 dari anggaran total sebesar Rp 37,3 triliun, sebagian besarnya Rp 21,8 triliun untuk pembangunan jalan nasional baru dengan target sepanjang 354 km dan untuk preservasi/peningkatan kualitas jalan nasional di tahun 2022 (Nasional.co.id, 15 Februari, 2022).

Selengkapnya, data anggaran pembangunan jalan di Provinsi Aceh selama 3 tahun terakhir, dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Anggaran Dana Pembangunan Jalan di Provinsi Aceh Tahun 2020-2022

No	Tahun	Sumber Dana	Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi
1	2020	APBN	Pembangunan Jalan	549.683.228.000	419.957.986.192	76,4%
2	2021	APBN	Pembangunan Jalan	772.331.287.000	598.556.747.425	77,5%
3	2022	APBN	Pembangunan Jalan	717.480.030.000	522.325.461.840	72,8%

(Sumber: BPJN Aceh, 2023)

Selain itu, fenomena kinerja pegawai di BPJN Aceh juga dapat dilihat pada Tabel 1.1 di atas, dimana anggaran yang mampu direalisasikan BPJN selama tiga tahun terakhir berada di rentang 70-80% yang berarti masih berada di bawah efisien atau dapat dikatakan hanya berada pada kategori cukup. Hal ini menandakan kinerja pegawai di BPJN Aceh masih belum dapat dikategorikan baik.

Fakta saat ini yang terlihat pada kantor BPJN Aceh, beban kerja para pegawai sejak beberapa tahun terakhir meningkat dengan signifikan. Hal ini dikarenakan target pemerintah yang terus memacu pembangunan infrastruktur jalan dan jembatan. Kementerian PUPR melalui Ditjen Bina Marga terus melanjutkan pembangunan di bidang konektivitas, terutama penyelesaian infrastruktur jalan dan jembatan, dimana untuk tahun 2022, dari anggaran total sebesar Rp 37,3 triliun, sebagian besarnya sebesar Rp 21,8 triliun untuk pembangunan jalan nasional baru yang ditargetkan sepanjang 354 km dan untuk preservasi/peningkatan kualitas jalan nasional di tahun 2022 (Nasional.co.id, 15 Februari, 2022).

Beberapa target pembangunan jalan nasional tersebut terdapat di Aceh, diantaranya adalah pembangunan jalan Geumpang–Pameu sepanjang 56,9 km, pembangunan ruas Jalan Nasional lintas Barat Aceh di depan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Nagan Raya, penggantian jembatan Kr. Baro Aceh Barat Daya, dan selain itu juga masih memacu agar terselesainya pembangunan jalan tol Banda Aceh - Sigli (Nasional.co.id, 15 Februari, 2022).

Fakta beban kerja tersebut di atas membuat sebagian besar pegawai mengalami stres kerja, dimana yang terjadi di lapangan sekarang ini adalah pencapaian kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya sering berbeda. Sejumlah pegawai memiliki kinerja yang produktif, sedangkan sejumlah lainnya kurang produktif.

Tercapainya kinerja secara keseluruhan ini ditandai dengan faktor disiplin kerja yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, serta kompetensi yang masih relatif rendah, jika dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin hari semakin banyak, sehingga berdampak terhadap rendahnya pencapaian kinerja pegawai secara optimal, hal ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan membuat meningkatnya stres kerja, hal ini secara langsung mengakibatkan produktivitas kerja pegawai kantor BPJN Aceh menjadi rendah.

Berdasarkan hasil survey awal pada pertengahan November 2022, diketahui bahwa realitas kinerja pegawai di lingkungan BPJN Aceh belum seperti yang diharapkan. Hal ini berarti kinerja para pegawai masih rendah karena terlihat dari kemampuan pegawai yang kurang memahami tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai BPJN Aceh, dan hal ini diakibatkan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan misalnya ada pegawai yang berlatarbelakang pendidikan SMK Bangunan, tetapi pekerjaannya mengarsip surat dan secara nyata dapat dilihat dari kondisi-kondisi yang ditemukan antara lain prosedur administrasi belum berjalan sebagaimana mestinya, penerapan prosedur administrasi proyek yang kurang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pemberian tugas tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki pegawai, serta adanya keengganan pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Pengamatan lain terlihat dari segi disiplin waktu, dimana masih ditemukannya pegawai yang masih melanggar kedisiplinan waktu, hal ini terlihat dengan masih adanya pegawai yang hadir atau masuk kantor lewat dari waktu yang ditentukan yang mana seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi ada pegawai yang hadir pada pukul 09.00 WIB pagi, begitu juga halnya dengan jam masuk

kembali setelah jam istirahat, dimana jam istirahat kantor yaitu pukul 12.30-14.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang masuk kembali ke kantor pukul 15.00 WIB. Hal ini memperlihatkan sebagian kecil pegawai memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang rendah.

Penelitian sejenis yang peneliti temui seperti penelitian yang dilakukan oleh Jihan Farihat & Mulyadin (2021) Octavia dkk (2018) dan Haris Afrizal (2016), menemukan adanya pengaruh signifikan dari beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan Haris Afrizal (2016) dan Herianto (2016), menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah di jelaskan di atas, maka dapat dianalisis permasalahan yang sangat menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian tentang kinerja pegawai. Kinerja pegawai ini dipengaruhi oleh motif-motif khusus yang dimiliki pegawai, dalam hal bekerja pada bagian tertentu dan dalam hal melakukan pekerjaan tertentu. Semakin sedikit beban kerja dan semakin rendah stres kerja yang dialami pegawai, diiringi dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan semakin baik pula kinerja yang bisa dicapai pegawai tersebut. Ketertarikan ini peneliti kembangkan dalam bentuk penulisan karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1) Seberapa besar pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh?
- 2) Seberapa besar pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh?
- 3) Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh?
- 4) Seberapa besar pengaruh beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi penyusun mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
- 2) Penelitian ini diharapkan dijadikan bahan acuan bagi penelitian-penelitian yang relevan di masa-masa akan datang.
- 3) Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat bagi satuan kerja instansi pemerintah dan menjadi bahan pertimbangan dalam membuat keputusan khususnya dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Konsep Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Arnia (2016: 26). "Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu". Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu fungsi kerja atau aktivitas selama periode tertentu yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2016: 67). "Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Sinambela (2018: 29), "kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu".

Menurut Maryanti (2017: 82-83), "kinerja merupakan capaian individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial seperti: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan". Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi

hasil yang dicapai kerja tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli sebelumnya, maka dengan singkat dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kegiatan yang telah dilaksanakan atau dengan kata lain kinerja pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif dan efisien serta sesuai dengan prosedur dan standard yang telah ditentukan. Kinerja dapat dilihat dan diukur dari berbagai sudut jika dihubungkan dengan pengertian prestasi yang diperlihatkan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak (2016: 82). "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yaitu motivasi, kualitas sumber daya manusia (kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman dan pelatihan), minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik". Sedangkan menurut Mahsun (2016: 54) ada beberapa elemen pokok dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi,
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja,
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi,
4. Evaluasi kinerja, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Namun mengingat luasnya cakupan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, maka dalam penelitian ini penulis hanya melihat beberapa faktor saja yang mempengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan fenomena dan masalah yang ada, yaitu faktor beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pada satuan kerja instansi pemerintah seperti Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh ini dapat dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan, di mana pengukuran dilakukan dengan mengolah data kinerja yang diperoleh melalui sistem pengumpulan data yang berasal dari dua sumber yaitu data internal dan eksternal. Data internal yaitu yang berasal dari sistem informasi yang ada pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh berupa laporan mingguan, bulanan, triwulan dan laporan tahunan maupun laporan kegiatan lainnya yang dikelola langsung oleh Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh, sedangkan data eksternal berasal dari Dinas Bina Marga Provinsi Aceh, hal ini dilakukan karena BPJN Aceh berada di bawah Dinas Bina Marga Provinsi Aceh.

Indikator kinerja yang digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh yaitu sebagaimana dikemukakan Sedarmayanti (2016: 51-52) berikut ini:

- a. Indikator masukan *input* adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan *output*, misalnya sumber daya manusia, dana, material, waktu, teknologi dan sebagainya. Input yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan lancar untuk menghasilkan keluaran. Input dapat berupa dana, Sumber daya manusia (SDM) dan lain-lain namun ada juga input yang tidak berupa dana dan SDM karena ada beberapa kegiatan yang tidak ada alokasi dana atau belum disetujui untuk kegiatan tersebut.
- b. Indikator keluaran *output* adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dalam suatu kegiatan yang berupa fisik ataupun non fisik. Output yang digunakan bervariasi mulai dari output terselenggaranya kegiatan atau jumlah kegiatan, jumlah orang, dokumen/laporan dan jumlah barang/jasa yang dihasilkan dengan satuan kegiatan, orang, paket, buah, unit rupiah dan lain-lainnya.
- c. Indikator hasil *outcomes* adalah sesuatu yang mencerminkan berfungsinya suatu output kegiatan dengan menggunakan satuan persen dari unsur kegiatan yang dilaksanakan dan terukur. *Outcomes* merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk atau jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

- d. Indikator manfaat *benefit* adalah berbagai manfaat yang mungkin diperoleh dari pelaksanaan kegiatan atau keluaran kegiatan. Manfaat dirasakan langsung oleh masyarakat, dapat berupa tersedianya fasilitas yang diakses oleh publik.
- e. Indikator dampak *impact* tidak dapat terukur karena tidak akan dirasakan pada tahun dilaksanakam dan juga merupakan berbagai dampak yang diperoleh/timbul dari pelaksanaan kegiatan. Dampak adalah ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.

Berdasarkan beberapa indikator di atas, dalam penelitian ini peneliti memilih indikator yang dikemukakan Sedarmayanti (2016) yaitu berdasarkan indikator masukan *input*, indikator keluaran *output*, indikator hasil *outcomes*, indikator manfaat *benefit* dan indikator dampak *impact*.

Sedangkan menurut Robbins (2015: 156), terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2 Konsep Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017: 2). "Analisis beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu". Tak hanya beban

kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Dengan melakukan analisis beban kerja, juga mencegah adanya stres atau tekanan kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Munandar (2018: 146). "Secara konseptual definisi beban kerja dapat dilihat melalui dua kategori umum yaitu beban kerja kualitatif dan beban kerja kuantitatif". Beban kerja yang bersifat kuantitatif menunjukkan jumlah pekerja besar yang harus dilakukan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Sedangkan beban kerja kualitatif adalah berhubungan dengan mampu tidanya pekerja melaksanakan pekerjaan yang dikerjakan.

Menurut Moekijat (2020: 28). "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.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa pendapat para ahli sebelumnya, dapat dikatakan bahwa beban kerja pegawai adalah tuntutan tugas yang diberikan

kepada pegawai yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja karyawan yang di kemukakan oleh Koesomowijojo (2017: 59-60) berikut ini:

- A. Faktor internal yang meliputi :
 - 1. Faktor psikis yakni psikologis seseorang yang dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan seperti halnya kepuasan, keinginan, persepsi, atau motivasi.
 - 2. Faktor somatik yakni yang berkaitan dengan latar belakang demografi seorang individu, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dll.
- B. Faktor eksternal, yang meliputi :
 - 1. Organisasi kerja yakni berkaitan dengan pergantian kerja atau shifting, atau lama bekerja.
 - 2. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan atmosfer lingkungan kerja hingga hubungan antara karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.
 - 3. Tugas fisik yang berkaitan dengan kewajiban maupun serangkaian kegiatan yang harus di selesaikan oleh para karyawan

Sedangkan menurut Diana (2019: 85), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1. Faktor Eksternal
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).
- 2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi,

kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Adapun beberapa komponen yang menjadi indikator beban kerja menurut Diana, (2019) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan akan memberikan pengaruh langsung terhadap beban karyawan. Lingkungan kerja positif akan mengurangi beban kerja karyawan, lingkungan kerja yang positif menggambarkan adanya kerjasama dan saling supportif yang terjadi di dalam perusahaan baik secara horizontal maupun vertikal. Sedangkan lingkungan kerja yang negatif cenderung akan menambah beban kerja bagi karyawan itu sendiri.
2. Kondisi kerja
Kondisi kerja di dalam perusahaan berarti dituntutnya karyawan dalam memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Hal ini berhubungan dengan standar operasional perusahaan (SOP). Perusahaan hendaknya memberikan SOP bagi para karyawan sebagai bentuk profesionalitas kerja bagi karyawan dalam memenuhi mutu dan kualitas SDM didalam perusahaan tersebut.
3. Batasan waktu
Mengukur kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan batas waktu yang diberikan. Karyawan dituntut memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu tertentu, hal ini digunakan untuk mengukur tingkat kinerja yang dimiliki karyawan tersebut.
4. Sarana dan prasarana kerja
Sarana dan prasarana kerja berhubungan dengan media atau alat yang digunakan dalam membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Dimana kadangkala sarana dan prasarana justru dapat menjadi beban tersendiri bagi karyawan, sehingga hal ini akan menghambat aktivitas karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut agar bisa menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan standart perusahaan untuk menjamin output dengan baik.
5. Kemampuan kerja
Dalam hal ini karyawan dituntut mampu untuk memenuhi standard perusahaan berdasarkan kualifikasi dan juga kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki setiap karyawan akan menggambarkan kualitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, namun justru sebaliknya jika karyawan memiliki kualitas atau kemampuan yang di bawah rata-rata akan mengalami beban kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan Munandar (2018: 182-183), indikator dalam mengukur dan menganalisis beban kerja yaitu:

1. Target yang harus di capai.
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
2. Kondisi pekerjaan.
Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
3. Standar Pekerjaan.
Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselsaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

Berdasarkan beberapa indikator di atas, maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan Munandar (2018) untuk mengukur beban kerja pegawai, yaitu berdasarkan aspek target yang harus di capai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.

2.1.3 Stress Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stress Kerja

Stres kerja menurut Handoko (2016: 200). "Adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres

yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka”. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, dan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Selain itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan, tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stress.

Menurut Siagian (2016: 211). ”Stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016: 193), ”Stres dapat timbul akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya”. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Hal terpenting dalam mencegah stres yang disebabkan oleh pekerjaan adalah tidak boleh mengabaikan karyawan yang mengalami stres kerja, mengetahui gejala

stress dan konsekuensi yang mungkin timbul bagi perusahaan atau apa yang menjadi penyebab stres dalam proses kerja. Stres yang tidak terorganisasi itu dalam jangka lama akan menimbulkan penderitaan. Orang yang mengalaminya bisa menjadi cemas, kelelahan kronik, depresi dan lain sebagainya. Supaya stres mendorong produktivitas, tentu saja perusahaan harus menciptakan sistem yang baik. Jika tidak yang terjadi justru sebaliknya, karyawan merasa buntu dan tidak mendapatkan penyelesaian.

2.1.3.2 Faktor- Faktor yang Menyebabkan Stres

Menurut Sutarto (2015: 231), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, yaitu :

1. Faktor Internal, yaitu penyebab stress yang berasal dari keadaan psikologis individu itu sendiri. Komponen yang termasuk di dalamnya yaitu :
 - a. Fisik : Kelelahan fisik akibat rangkaian kegiatan dan tugas yang berkepanjangan dapat menyebabkan seseorang atau karyawan mengalami stress kerja. Hal ini ada berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kelelahan fisik yang dialami seorang karyawan secara berkepanjangan dapat menyebabkan burnout.
 - b. Psikologis : Dampak negatif lain yang ditimbulkan oleh kelelahan fisik akibat adanya kegiatan yang terus menerus akan menyebabkan kelelahan secara psikologis. Salah satu tanda seseorang mengalami kelelahan secara psikologis biasanya mengalami sensitifitas, kecemasan, dan emosi yang kurang stabil.
2. Faktor Eksternal, yaitu faktor ini berasal dari luar individu dan biasanya tidak bisa dikendalikan oleh individu tersebut. Faktor eksternal ini meliputi :
 - a. Faktor organisasional : yaitu dimana keadaan yang biasanya muncul adalah konflik di dalam perusahaan baik secara vertikal maupun horizontal. Konflik yang terjadi dapat menyebabkan sulitnya konsentrasi akibat dari ketidakstabilan emosional.
 - b. Faktor lingkungan : yaitu keadaan lingkungan dimana seorang individu bekerja. seperti contoh kebisingan atau ketidaknyamanan lingkungan kerja

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stres kerja, diantaranya adalah sebagaimana dikemukakan Afandi (2018: 179) berikut ini:

1. Struktur organisasi yang tidak jelas dan kurang baik
2. Gaya kepemimpinan yang diktator dan tidak pro kepada karyawan
3. Komunikasi yang terjalin antar karyawan dengan karyawan lain maupun dengan pimpinan dalam perusahaan.

Sedangkan indikator dalam mengukur stres kerja menurut Robbins (2015: 14-15) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Berdasarkan beberapa indikator stres kerja di atas, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan Robbins (2015), untuk mengukur stres kerja pegawai.

2.1.4 Konsep Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata “*disciple*” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan

seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Menurut Sutrisno (2018: 86) mengatakan "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosotkan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Menurut Rivai (2016: 824) "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Hasibuan (2016: 193) juga mengemukakan bahwa "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku", "kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya". Jadi dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016: 129). "Disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi". Pelaksanaan tersebut tertuang dalam sikap saling menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis

serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2018: 86). "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan". Dengan demikian peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk, sebaliknya jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya disiplin yang baik. Sehingga, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik, maka pekerjaan yang direncanakan akan dapat diselesaikan dengan efektif. Pimpinan dalam menerapkan disiplin kerja perlu memperhatikan beberapa hal yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Heidrachman (2016: 156), yaitu :

1. Disiplin kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja sistem nilai akan terlihat dari sikap

seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilak. Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan, yaitu:

- a. Disiplin karena kepatuhan
Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang.
- b. Disiplin karena identifikasi
Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan.
- c. Disiplin karena internalisasi
Disiplin kerja dalam tingkatan ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang terjadi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan proses belajar yang terus menurun. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pimpinan atau atasan yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka. Disiplin selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, maka ketidakhadiran salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu pegawai melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2018: 86) suasana yang tercipt dari lingkungan kerja turut serta mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, menurut Hasibuan (2016: 194), yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan, hal ini ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa berarti tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan, hal ini sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik kurang berdisiplin para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas Jasa, gaji dan kesejahteraan, hal ini ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan, hal ini ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa pengakuan atas hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. pengawasan melekat, adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. Sanksi Hukuman, hal ini berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan, adalah Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
8. Hubungan kemanusiaan, yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada

suatu perusahaan. Kedisiplinan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Sedangkan menurut Siagian (2017:218), indikator yang dapat digunakan dalam menganalisis disiplin kerja adalah:

1. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi: ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan penghematan waktu dalam melaksanakan tugas
2. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi:
 - A) ketaatan terhadap jam kerja,
 - B) ketaatan terhadap pimpinan
3. Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja
4. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi:
 - A) melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana,
 - B) mengevaluasi hasil pekerjaan,
 - C) Keberanian menerima resiko kesalahan.
5. Tujuan dan kemampuan, meliputi visi dan misi, skill serta keterampilan.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang hampir mirip dengan penelitian ini, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan (Jihan Farihat & Mulyadin, 2021), dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pembangunan SETDA Kabupaten Bima." Hasil penelitian menyatakan secara parsial Beban dan Stres kerja masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga secara keseluruhan (simultan) beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya (Octavia dkk, 2018), melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UMKM Manokwari." Hasil penelitian ini menunjukkan Secara parsial maupun simultan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Agus Ali Suharto,2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa Secara simultan Kualitas sumber Daya Manusia, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, Namun secara parsial faktor motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kemudian (Muhammad Iqbal,2022), melakukan penelitian yang berjudul ” Pengaruh Stres kerja, Beban kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.BANK SUMUT Kantor cabang Koordinator Medan”. Hasil penelitian ini menyatakan secara parsial Stres Kerja Beban kerja dan Disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga secara keseluruhan (simultan) Stres Kerja beban kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.BANK SUMUT Kantor cabang Koordinator Medan

Sedangkan yang terakhir adalah penelitian yang dilakukan (Herianto, 2016), dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Yayasan BMD Jakarta. Hasil penelitian ini menemukan adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Teoritical mapping atas penelitian terdahulu berupa nama peneliti, tahun penelitian, variabel yang dipergunakan serta hasil penelitiannya dapat dilihat pada

Tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Jihan Farihat & Mulyadin (2021),	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pembangunan SETDA Kabupaten Bima	Beban kerja dan stres kerja Kinerja pegawai	Secara keseluruhan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti tentang kinerja pegawai instansi pemerintah, memiliki variabel penelitian yang sama, berbeda tempat dan waktu penelitian
2.	Octavia dkk (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UMKM Manokwari	Beban kerja dan stres kerja Kinerja pegawai	Beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti kinerja pegawai instansi pemerintah, memiliki variabel penelitian yang sama, berbeda tempat dan waktu penelitian
3.	Agus Ali Suharto (2017)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri	Kualitas Sumber Daya Manusia, beban kerja, disiplin kerja dan Motivasi, Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, beban kerja dan disiplin kerja, sedangkan faktor motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Meneliti tentang kinerja pegawai instansi pemerintah, memiliki variabel penelitian yang sama, berbeda tempat dan waktu penelitian
4.	Muhammad Iqbal (2022)	Pengaruh stres kerja, Beban kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.BANK SUMUT Kantor cabang Koordinator Medan	Stres Kerja, Beban kerja, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai	Secara simultan Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada	Lokasi penelitian yang berbeda
5.	Herianto (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Yayasan BMD Jakarta	Motivasi kerja, Disiplin kerja Kinerja pegawai	Hasil penelitian ini menemukan adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai.	Meneliti kinerja pegawai instansi pemerintah, memiliki variabel penelitian yang sama, berbeda tempat dan waktu penelitian

2.3. Hubungan Antar Variabel

Dari semua variabel independen yang ada, kita akan melihat bagaimana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

2.3.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Manusia yang memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu manusia merupakan sumber penting di dalam perusahaan. Karyawan yang dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Koesomowijoyo (2017:3). "Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan". Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Menurut Moekijat, (2020). "Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah". Namun, jika beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton.

Beberapa penelitian terdahulu yang peneliti temui juga memperlihatkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan (Jihan Farihat & Mulyadin,2021) dan (Octavia dkk,2018), dimana beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan. Sinambela (2017:472) mengemukakan bahwa “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat sehingga kinerja karyawan menurun.

Stres kerja yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan mengalami stres maka kinerja karyawan menurun sehingga menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan. karena menurut Mangkunegara (2016:282). “Stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang di pengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan, lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang”. Jadi ketika karyawan mengalami tekanan dari pekerjaan yang menyebabkan stres pada tiap individu maka dapat dipastikan melalui teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara individu atau karyawan tersebut mengalami penurunan kinerja.

Beberapa penelitian terdahulu yang peneliti temui juga memperlihatkan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan (Jihan Farihat & Mulyadin,2021) (Octavia dkk,2018) dan (Muhammad Iqbal,2022), dimana stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

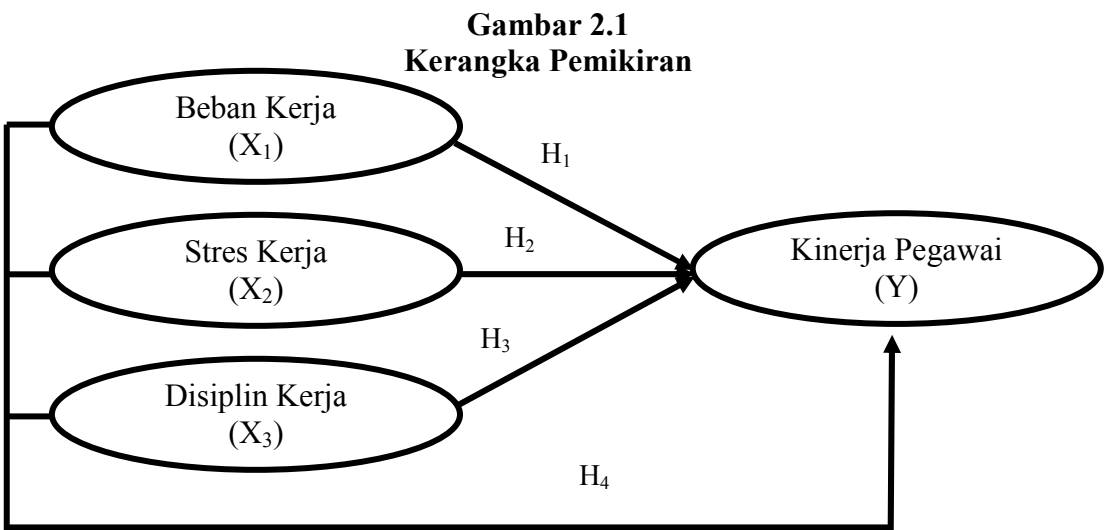
Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawai. Dengan penegakan disiplin yang baik, akan membuat karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya demi tercapainya kinerja yang optimal. Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rivai (2016: 825) yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Menurut Rivai (2016:826). “Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi”. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang pegawai merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat umum.

Beberapa penelitian terdahulu yang peneliti temui juga memperlihatkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan (Muhammad Iqbal,2022) dan (Herianto,2016), dimana variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian ini, maka paradigm atau hubungan antar konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Sumber: Landasan teoritis dan peneliti sebelumnya dan dimodifikasi oleh peneliti sesuai kebutuhan penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara dari kebenaran pada suatu penelitian (Arikunto, 2020: 72). Selanjutnya, bertitik tolak dari rumusan masalah dan kerangka konsep maka dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh.
- H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh.
- H4 : Beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancang bangun penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa, sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki enam aspek sebagaimana diungkapkan oleh Sekaran (2017:52), yaitu terdiri dari tujuan penelitian, jenis penelitian, horizon waktu dan unit analisis. Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang telah dikemukakan oleh Sekaran (2017:52), tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini ingin menentukan penyebab atas permasalahan yang terjadi. Jenis investigasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi kausal. Studi kausal adalah studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah Sekaran, (2017:64). Masalah yang terjadi dalam penelitian ini adalah tentang persepsi beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Menurut Sekaran, (2017:62). Penelitian ini masuk ke dalam kategori pengujian hipotesis. Studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya bersifat menjelaskan hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau

kebebasan dua atau lebih dari faktor-faktor dalam suatu situasi. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menguji variabel bebas yaitu, beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh.

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini adalah studi *pooled data* yang bersifat kuantitatif. Menurut Jogiyanto (2017:54) “panel data atau *pooled data* adalah gabungan dari data yang melibatkan satu waktu tertentu dengan banyak sampel *cross sectional*”. Data yang dikumpulkan hanya sekali periode berupa survey lapangan yang menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para pegawai di Badan Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh. Untuk lebih jelasnya waktu dan jadwal penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Desember 2022	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023
1.	Penyusunan Proposal					
2.	Seminar dan Revisi Proposal					
3.	Pengumpulan Data					
4.	Pengolahan Data					
5.	Penyusunan & Bimbingan Skripsi					
6.	Sidang & Revisi Skripsi					

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya Sekaran, (2017:73). Unit analisis dalam penelitian ini adalah para pegawai di Badan Pelaksanaan Jalan Nasional Banda Aceh. Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara menggunakan kuesioner dari para pegawai di Badan Pelaksanaan Jalan Nasional Banda Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Sedangkan pengertian populasi menurut Arikunto (2020:115) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Pelaksanaan Jalan Nasional Banda Aceh, yang berjumlah 78 orang. Untuk lebih jelasnya, jumlah populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Keadaan Pegawai Badan Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh

No.	Pegawai Bagian Layanan Umum	Laki-laki	Perempuan	Total
1.	Kepala BPJN	1	0	1
2.	Kabag Tata Usaha	1	0	1
	a. Kasie Umum	0	1	1
	- Pegawai Bagian Umum	5	8	19
	b. Kasie Pelayanan	0	1	1
	- Pegawai Bagian Pelayanan	4	4	8
3.	Kabid Perencanaan & Pemantauan	0	1	1
	a. Kasie Perencanaan	1	0	1
	- Pegawai Bagian Perencanaan	4	2	6
	b. Kasie Pemantauan	1	0	1
	- Pegawai Bagian Pemantauan	4	1	5
4.	Kabid Preservasi dan Peralatan	1	0	1

No.	Pegawai Bagian Layanan Umum	Laki-laki	Perempuan	Total
	a. Kasie Preservasi	1	0	1
	- Pegawai Bagian Preservasi	6	3	9
	b. Kasie Peralatan	1	0	1
	- Pegawai Bagian Peralatan	8	1	9
5.	Kabid Satuan Kerja	1	0	1
	Pegawai Bidang Satuan Kerja	12	5	17
	Jumlah	51	27	78

Sumber: Bagian Umum BPJN Aceh, 2023

Berdasarkan Tabel 3.2, diketahui bahwa jumlah pegawai Badan Pelaksana Jalan Nasional Aceh sebanyak 78 orang, yang terdiri dari 51 orang pegawai laki-laki dan 27 orang pegawai perempuan.

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto, (2020: 117). Sampel adalah "sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Bila populasi melebihi dari 100 orang maka sampel diambil secara *purposive sampling* sebanyak 10%-15% atau 20%-25%. Jika populasi kurang dari 100 orang, maka memungkinkan semuanya untuk dijadikan sampel. Sesuai dengan pendapat di atas, karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka sampel diambil secara *total sampling*, yaitu seluruh pegawai bagian umum yang ada pada Kantor Badan Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh yang berjumlah 78 orang, seperti yang dijelaskan pada Tabel 3.2.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dalam penelitian ini, Maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara mengedarkan

kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pelaksanaan Jalan Nasioanl Aceh. Masing-masing pertanyaan atau pernyataan disediakan alternative pilihan jawaban dalam bentuk tingkat kesetujuan. Responden diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu alternative pilihan jawaban (tingkat kesetujuan) yang disediakan.

3.4. Operasional Variabel

Variabel-variabel, yang dioperasionalkan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dau kategori yaitu variabel bebas atau *independent* (X) dan variabel terikat atau *dependent* (Y). Variabel bebas untuk penelitian ini adalah beban kerja (X₁), stres kerja (X₂), disiplin kerja (X₃) dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian dapat di jabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	No butir pernyataan	Item
Dependent						
1.	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016)	1. Masukan (<i>input</i>) 2. Keluaran (<i>output</i>) 3. Hasil (<i>outcomes</i>) 4. Manfaat (<i>benefit</i>) 5. Dampak (<i>impact</i>) (Sedarmayanti, 2016)	Likert	1-5	D1 D2 D3 D4 D5

Tabel 3.3 Lanjutan

Independent						
1.	Beban kerja (X ₁)	Volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Mockijat, 2020)	1. Target yang harus di capai. 2. Kondisi pekerjaan. 3. Standar Pekerjaan. (Munandar, 2018)	Likert	1-5	A1 A2 A3 A4 A5 A6
2.	Stres kerja (X ₂)	Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja (Handoko, 2016)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi (Robbins, 2015)	Likert	1-5	B1 B2 B3 B4 B5
3.	Disiplin kerja (X ₃)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2018)	1. Penggunaan waktu secara efektif 2. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan 3. Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja 4. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas 5. Tujuan dan kemampua (Siagian, 2017)	Likert	1-5	C1 C2 C3 C4 C5

3.5. Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran data yang di gunakan dalam penelitian ini terdiri dari skala nominal dan ordinal.

1. Skala Nominal

Skala nominal adalah pemberian skala yang dimaksudkan untuk membedakan dua kelompok data atau lebih. Skala nominal dalam penelitian ini digunakan

karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pekerjaan dan lain sebagainya.

2. Skala Ordinal

Skala ordinal digunakan untuk membedakan tingkatan data. Skala ordinal yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert (*Likert Scale*) dengan bobot atau skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Skala ini dimaksudkan untuk memberikan bobot atau skor pada alternative pada pilihan jawaban konsumen terhadap setiap item pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Bobot atau skor berdasarkan alternatif pilihan jawaban dimaksud seperti terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.4
Alternatif Pilihan Jawaban Berdasarkan Skala/Bobot

Alternatif Pilihan Jawaban	Skala/Bobot
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Umar (2016:71)

Alternatif pilihan jawaban responden dalam bentuk tingkat kesetujuan seperti terlihat dalam tabel di atas sengaja tidak dimaksudkan alternatif pilihan jawaban “netral” sebagaimana halnya beberapa penelitian/skripsi terdahulu. Hal ini didasarkan pada pendapat Umar (2016: 70) menyatakan, “bahwa beberapa buku teks menganjurkan agar data pada kategori “netral” tidak dipakai dalam analisis selama responden tidak memberikan alasannya”.

3.6. Uji Reliabilitas dan Validitas

Untuk melihat Reliabilitas masing-masing instrumen, peneliti menggunakan *Koefisien Cronbach Alpha*, dengan bantuan program komputerisasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows version 22.0*, untuk mengukur konsistensi alat-alat tersebut dalam bentuk *reliability test*, uji reliabilitas pada penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi apakah keseluruhan konstruk yang digunakan sudah benar atau belum.

Pengujian keandalan ditujukan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Tinggi dan rendahnya keandalan digambarkan melalui koefisien reliabilitas dalam suatu angka tertentu. Dalam pengujian keandalan ini digunakan test konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap kelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut. Menurut Malhotra (2016: 67) koefisien minimum yang dapat diterima di atas 0,60.

Menurut Suliyanto, (2016: 149). Untuk pengujian Validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson* atau *product-moment* dengan bantuan program komputerisasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Penentuan Validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi yang diperoleh antara skor item dengan skor total item, dengan nilai kritis produk *moment (r-tabel)*. Apabila nilai korelasi hitung (*r-hitung*) lebih besar bila dibandingkan dengan nilai *r-tabel* pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pernyataan tersebut valid.

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016: 29-30). “Uji normalitas data merupakan langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate, khususnya jika tujuannya adalah inferensi”. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau error akan terdistribusi secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol. Jadi salah satu cara mendeteksi normalitas adalah lewat pengamatan nilai residual. Menurut Ghozali (2016: 163) dasar pengambilan keputusan untuk melihat normal atau tidaknya data adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (2017:281). ”uji multikolinearitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mendeteksi gejala kolerasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lain”. Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti, diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Penguji multikolinearitas didekati dengan nilai VIF (variabel inflation

factor). Dimana “jika VIF lebih besar 5,0 maka variabel tersebut diyakini mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya”. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 5,0 berarti tidak terdapat multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya heteroskedastisitas adalah variasi data yang digunakan untuk membuat model tidak konstan atau yang menunjukkan semakin besarnya variasi seiring dengan besarnya nilai X dan Y. Heteroskedastisitas terjadi bila variasinya tidak konstan, sehingga seakan-akan ada beberapa kelompok data yang mempunyai besaran *error* yang berbeda-beda.

Menurut Santoso, (2017: 202). Model regresi yang baik adalah yang homoskedestisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidak nya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidak nya pola tertentu pada grafik scatterplot. Heteroskedastisitas akan terdeteksi bila plot menunjukkan pola yang sistematis.

3.8. Metode Analisis Data

Peralatan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penggunaan regresi sebagai alat analisis data membutuhkan perhitungan matematis di dalamnya. Skala pengukuran yang digunakan minimal berskala interval. Jika data yang dianalisis berskala ordinal sebagaimana halnya skala likert, maka lebih terdahulu harus ditransformasikan ke dalam bentuk skala interval agar dapat dianalisis dengan statistik parametrik. Secara matematis, regenerasi liner berganda dapat di rumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kepuasan Konsumen

α = Konstanta

X_1 = Beban kerja

X_2 = Stres kerja

X_3 = Disiplin kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = besaran koefisien dari masing-masing variabel

ε = Error term

3.9. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ maka menerima H_0 dan menolak H_a
2. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_0

Adapun Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini seperti terlihat pada Tabel 5.1

Tabel 3.5
Kriteria Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H_1	$H_0 : \beta_1 = 0$	Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	$H_a : \beta_1 \neq 0$	Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H_2	$H_0 : \beta_2 = 0$	Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	$H_a : \beta_2 \neq 0$	Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H_3	$H_0 : \beta_3 = 0$	Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	$H_a : \beta_3 \neq 0$	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3.9.2 Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dengan kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau nilai $sig > 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_0

2. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_0

Adapun rancangan pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini seperti terlihat pada Tabel 5.2

Tabel 3.5
Kriteria Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H_1	$H_0 : \beta_1 = 0$	Beban kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	$H_a : \beta_1 \neq 0$	Beban kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum BPJN Aceh

Balai Pelaksanaan Jalan Nasional ini sendiri berada dibawah Direktorat Jenderal Bina Marga, Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan rakyat. Unit pelaksana teknis dibidang penanganan jalan nasional yang meliputi, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan teknis pembangunan jalan dan jembatan. Balai Pelaksanaan Jalan Nasional mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengadaan, pembangunan dan preservasi jalan dan jembatan, penerapan sistem manajemen mutu dan pengendalian mutu pelaksanaan pekerjaan, penyediaan dan pengujian bahan dan peralatan serta keselamatan dan laik fungsi jalan dan jembatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Lembaga ini dibentuk untuk meningkatkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional melalui percepatan pembangunan prasarana jalan jembatan yang handal dan akutanbel guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Lembaga ini juga melaksanakan kontruksi, pengendalian operasi pemeliharaan jalan dan jembatan. Agar usia kelayakan kemantapan usia jalan makin bertambah. Dana yang digunakan BPJN didapatkan dari anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang digunakan untuk pembangunan Jalan Nasional.

Fungsi Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh adalah sebagai berikut:

1. Penyiapan data dan informasi sebagai bahan penyusunan program pembangunan jaringan jalan dan penyusunan rencana pelaksanaan penyelenggaraan jaringan jalan

2. Pelaksanaan dan pengendalian analisis mengenai dampak lingkungan
3. Persiapan, penyusunan rencana dan dokumen pengadaan barang dan jasa serta pelaksanaan pengadaan barang dan jasa
4. Pelaksanaan analisis harga satuan pekerjaan jalan dan jembatan
5. Pelaksanaan dan pengendalian pengadaan tanah jalan nasional
6. Pelaksanaan mitigasi dan penanggulangan bencana yang berdampak pada jalan
7. Pengendalian dan pengawasan konstruksi pelaksanaan pembangunan jaringan jalan nasional termasuk jalan bebas hambatan dan jalan tol serta penyesuaian kontrak pelaksanaan konstruksi
8. Pelaksanaan audit keselamatan jalan
9. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi standar pelayanan minimal jalan
10. Pelaksanaan penerapan sistem manajemen mutu dan pengujian mutu konstruksi
11. Pengadaan, pemanfaatan, penyimpanan, pemeliharaan, dan pelayanan bahan dan peralatan jalan dan jembatan
12. Pelaksanaan urusan kepegawaian dan hukum
13. Pelaksanaan urusan administrasi umum, tata usaha, dan rumah tangga Balai serta koordinasi dengan instansi terkait dan komunikasi publik

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	51	65,9
	▪ Wanita	27	34,6
	Jumlah	78	100
2	Usia		
	▪ 20-29 tahun	12	15,4
	▪ 30-39 tahun	31	39,7
	▪ 40-49 tahun	26	33,3
	▪ > 50 tahun	9	11,5
	Jumlah	78	100
3.	Status Pernikahan		
	▪ Menikah	72	92,3
	▪ Belum Menikah	3	7,7
	Jumlah	78	100
4.	Pendidikan		
	▪ SLTA	4	5,1
	▪ Diploma	11	14,1
	▪ Sarjana	56	71,8
	▪ Pascasarjana	7	9,0
	Jumlah	78	100
5	Penghasilan rata-rata perbulan		
	▪ Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000	18	23,1
	▪ Rp 4.100.000-Rp. 5.500.000	50	64,1
	▪ > Rp. 5.500.000	10	12,8
	Jumlah	78	100
6	Lama Bekerja		
	▪ < 5 tahun	2	2,6
	▪ 6-10 tahun	10	12,8
	▪ 11-15 tahun	21	26,9
	▪ 15-20 tahun	21	26,9
	▪ > 20 tahun	24	30,8
	Jumlah	40	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria adalah 51 responden atau 65,4%, dan berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 27 responden atau 34,6%. Secara rata-rata pegawai Balai Pelaksanaan Jalan

Nasional Aceh dengan jenis kelamin pria lebih banyak daripada wanita pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh seperti pegawai dibidang lapangan ketika mengadakan pengawasan dilapangan.

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 12 pegawai atau 15,4%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 31 pegawai atau 39,7%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 26 pegawai atau 33,33% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 9 pegawai atau 11,5%. Secara rata-rata pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh berusia antara 30 sampai 39 tahun, dilihat dari rata-rata umur usia pekerja pada pegawai ini sesungguhnya berada pada usia maksimum kerja pada usia yang paling efektif karena dia berada di umur 50 sampai dengan 30 tahun. kelompok inilah yang memberikan kontribusi besar terhadap sesuatu kegiatan. Apabila umur lebih tinggi di atasnya juga memberikan kontribusi terhadap kegiatan ini tetapi sudah mulai menurun disebabkan oleh usia dan begitu juga sebaliknya apabila lebih muda karena belum memiliki tanggungan dan belum punya apa-apa, baru menggantung cita-cita.

Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 72 responden atau 92,3% menikah dan sebanyak 6 responden atau 7,7% belum menikah. Secara rata-rata pegawai sudah menikah, hal ini disebabkan rata-rata pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh di atas 30 tahun sehingga lebih memilih untuk menikah karena usia semakin lama semakin lanjut.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 5,1% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 11 responden atau 14,1% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 56 responden atau 71,8% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 7 responden atau 9,0% berpendidikan terakhir pasca Sarjana. . Secara rata-rata pegawai dengan pendidikan sarjana, hal ini sesuai dengan formasi yang dibutuhkan oleh Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh seperti bagian kepegawaian, bidang sumber daya manusia dan bidang lainnya semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai semakin baik pada kinerja pegawai.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 18 responden atau 23,1% dengan penghasilan antara Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 50 responden atau 64,1% dengan penghasilan antara Rp 4.100.000-Rp. 5.500.000 dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 5.500.000 sebanyak 10 responden atau 12,8%. secara rata-rata pegawai memiliki penghasilan, hal ini disebabkan gaji yang diterima oleh pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh sudah sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP).

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 2,6% dengan masa kerja dibawah 5 tahun, sebanyak 10 responden 12,8% dengan masa kerja antara 6 tahun sampai 10 tahun, sebanyak 21 responden atau 26,9% dengan masa kerja antara 11 tahun sampai 15 tahun sebanyak 21 responden atau 26,9% dengan masa kerja antara 16 tahun sampai

20 tahun dan sebanyak 24 responden atau 30,8% dengan masa kerja di atas 20 tahun. Artinya secara rata-rata responden dengan masa kerja di atas 20 tahun, hal ini disebabkan pegawai merasa aman dan nyaman bekerja di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh sehingga pegawai lebih memilih bertahan di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh. Semakin lama pegawai bekerja pada suatu instansi maka semakin efektif dalam bekerja karena memiliki pengalaman kerja yang baik dan perencanaan sumber daya manusia yang tepat dan efektif Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh sehingga berdampak baik pada kinerja pegawai.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,227, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi *internal consistence* yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=78)	Ket
1	D1	Kinerja Pegawai	0,573	0,227	Valid
2	D2		0,603	0,227	Valid
3	D3		0,680	0,227	Valid
4	D4		0,582	0,227	Valid
5	D5		0,603	0,227	Valid
6	A1	Beban Kerja	0,759	0,227	Valid
7	A2		0,736	0,227	Valid
8	A3		0,718	0,227	Valid
9	A4		0,748	0,227	Valid
10	A5		0,797	0,227	Valid
11	A6		0,793	0,227	Valid
12	B1	Stres Kerja	0,314	0,227	Valid
13	B2		0,851	0,227	Valid
14	B3		0,720	0,227	Valid
15	B4		0,851	0,227	Valid
16	B5		0,720	0,227	Valid
17	C1	Disiplin Kerja	0,874	0,227	Valid
18	C2		0,812	0,227	Valid
19	C3		0,655	0,227	Valid
20	C4		0,812	0,227	Valid
21	C5		0,874	0,227	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,227 sehingga

semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Nilai Minimal Keandalan	Keandalan
1.	Kinerja Pegawai(Y)	0,815	0,60	Handal
2.	Beban Kerja (X_1)	0,914	0,60	Handal
3.	Stres Kerja (X_2)	0,862	0,60	Handal
4.	Disiplin Kerja (X_3)	0,920	0,60	Handal

Sumber : data diolah 2023

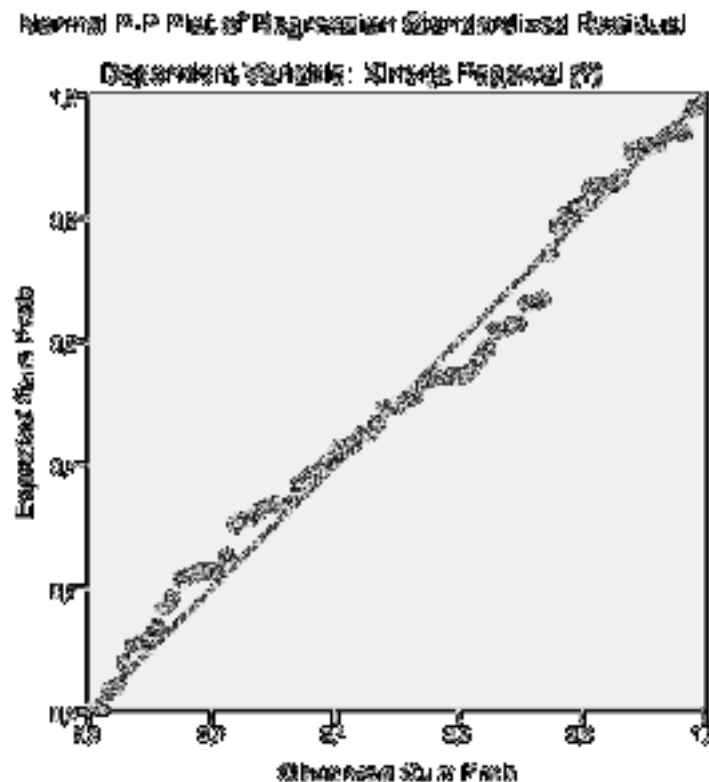
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau di atasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel

kinerja pegawai, beban kerja, stres kerja dan Disiplin kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Beban kerja (X_1)	0,970	1,031	Non Multikolinieritas
Stres kerja (X_2)	0,892	1,121	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja (X_3)	0,867	1,154	Non Multikolinieritas

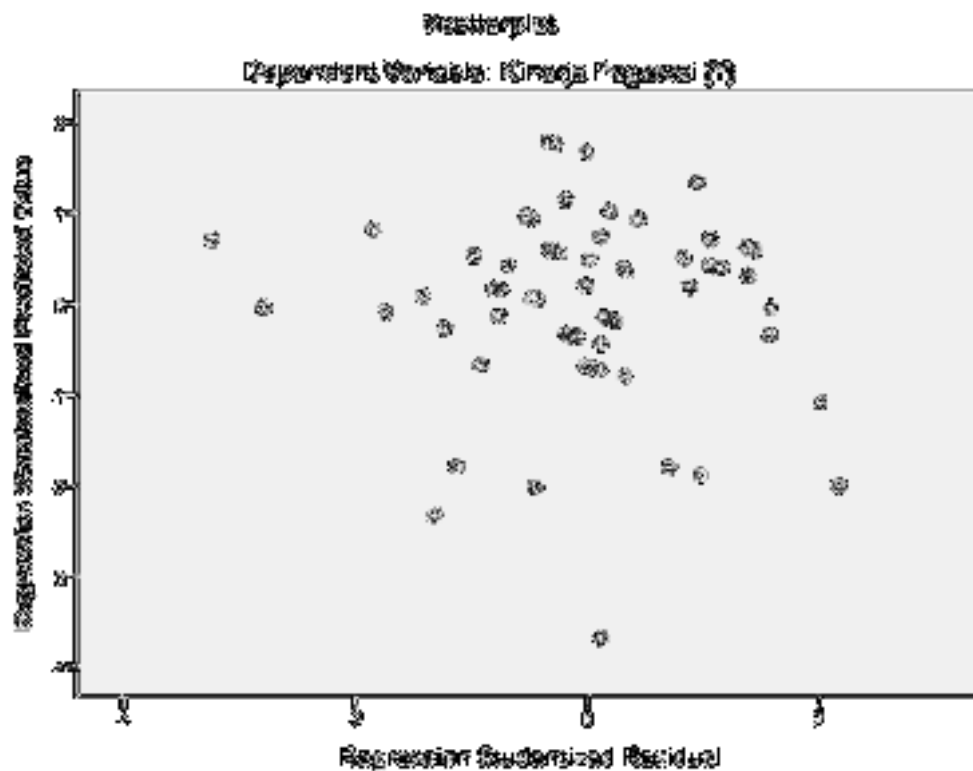
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 di atas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga

menunjukkan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas *independent variabel* yaitu variabel Beban kerja (X_1), variabel Stres kerja (X_2) dan variabel Disiplin kerja (X_3)

dan juga mengamati satu variabel terikat *dependent variable* yaitu variabel Y, Kinerja pegawai.

Untuk mengetahui kategori jawaban dari masing-masing variabel apakah tergolong tinggi, sedang atau rendah maka terlebih dahulu ditentukan skala interval (Sugiyono, 2018:152), dengan cara sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyaknya Bilangan}}$$

Maka diperoleh: $(5 - 1/5) = 0,80$

Sehingga dapat diketahui kategori jawaban responden untuk masing-masing variabel yaitu:

- a. Skor untuk kategori sangat baik = 4,21 – 5,00
- b. Skor untuk kategori baik = 3,41 – 4,20
- c. Skor untuk kategori kurang baik = 2,61 – 3,40
- d. Skor untuk kategori tidak baik = 1,81 – 2,60
- e. Skor untuk kategori sangat tidak baik = 1,00 – 1,80

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tugas-tugas yang ada di kantor ini semuanya berorientasi kepada keberhasilan	3	3,8	8	10,3	11	14,1	47	60,3	9	11,5	3,65

2	Bekerja di kantor ini harus selalu dengan kondisi terbaik, siapkan fisik untuk mencapai hasil yang maksimal	0	0	2	2,6	20	25,6	23	29,5	33	42,3	4,12
3	Semua pegawai di kantor ini harus memahami bahwa hasil pekerjaannya harus bermutu dan berkualitas	7	9,0	0	0	13	16,7	34	43,6	24	30,8	3,87
4	Hasil pekerjaan yang dihasilkan haruslah ada manfaatnya bagi masyarakat umum dan kepentingan publik	3	3,8	2	2,6	26	33,3	40	51,3	7	9,0	3,59
5	Kepuasan publik dan masyarakat umum adalah target utama dari pekerjaan-pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai di kantor ini	0	0	2	2,6	20	25,6	23	29,5	33	42,3	4,12
Rerata												3,87

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator di atas bahwa tugas-tugas yang ada di kantor ini semuanya berorientasi kepada keberhasilan dengan nilai rata-rata sebesar 3,65. Bekerja di kantor ini harus selalu dengan kondisi terbaik, siapkan fisik untuk mencapai hasil yang maksimal dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Semua pegawai di kantor ini harus memahami bahwa hasil pekerjaannya harus bermutu dan berkualitas dengan nilai rata-rata sebesar 3,87. Hasil pekerjaan yang dihasilkan haruslah ada manfaatnya bagi masyarakat umum dan kepentingan publik dengan nilai rata-rata sebesar 3,59. Kepuasan publik dan masyarakat umum adalah target utama dari

pekerjaan-pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai di kantor ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,67. Nilai rerata pada variabel kinerja pegawai sebesar 3,87 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik karena nilai rerata untuk variabel kinerja pegawai termasuk ke kriteria skor antara 3,41 – 4,20 yaitu 3,87.

4.4.2 Variabel Beban Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai beban kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor	8	10,3	12	15,4	13	16,7	37	47,4	8	10,3	3,32

Lanjutan Tabel 4.6

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi dengan waktu yang singkat	6	7,7	5	6,4	19	24,4	40	51,3	8	10,3	3,50
3	Setiap pegawai harus mengerjakan tugasnya mengikuti instruksi dari kantor,	11	14,1	1	1,3	17	21,8	35	44,9	14	17,9	3,51

	meskipun terkadang kondisi di lapangan berbeda dengan rencana awal											
4	Tugas kerja diberikan secara bergilir sehingga memudahkan para pegawai dalam mengatur kegiatan kerjanya	12	15,4	6	7,7	17	21,8	34	43,6	9	11,5	3,28
5	Tugas kerja yang diberikan sering menantang secara mental sehingga perlu kehati-hatian dalam bekerja	8	10,3	4	5,1	18	23,1	31	39,7	17	21,8	3,56
6	Saya diwajibkan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya, dan harus selesai sesuai standar yang ada	8	10,3	4	5,1	19	24,4	30	38,5	17	21,8	3,56
Rerata												3,46

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor dengan nilai rata-rata sebesar 3,32. Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi dengan waktu yang singkat dengan nilai rata-rata sebesar 3,50. Setiap pegawai harus mengerjakan tugasnya mengikuti instruksi dari kantor, meskipun terkadang kondisi di lapangan berbeda dengan rencana awal dengan nilai rata-rata sebesar 3,51. Tugas kerja diberikan secara bergilir sehingga memudahkan para pegawai dalam mengatur kegiatan kerjanya dengan nilai rata-rata sebesar 3,28. Tugas kerja yang diberikan sering menantang secara mental sehingga perlu kehati-

hatian dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,58. Saya diwajibkan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya, dan harus selesai sesuai standar yang ada dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Nilai rerata pada variabel Beban kerja sebesar 3,46. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel beban kerja karena skala likert mendekati angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka beban kerja termasuk dalam kategori baik kategori baik karena nilai rerata untuk variabel beban kerja termasuk ke kriteria skor antara 3,41 – 4,20 yaitu 3,46.

4.4.3 Variabel Stres Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tugas yang berlebihan sangat tidak baik untuk kesehatan fisik dan jiwa pegawai	2	2,6	5	6,4	19	24,4	48	61,5	4	5,1	3,60

Lanjutan Tabel 4.7

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama	14	17,9	3	3,8	32	41,0	22	28,2	7	9,0	3,06

3	Saya menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain	0	0	2	2,6	20	25,6	23	29,5	33	42,3	4,12
4	Saya sering merasa tertekan dengan pekerjaan yang bukan tugas saya, karena deskripsi jabatan saya sangat jelas menunjukkan apa yang harus dikerjakan di kantor ini	14	17,9	3	3,8	32	41,0	22	28,2	7	9,0	3,06
5	Saya sering kepikiran karena terkadang saya tidak berwenang memberikan usulan kepada atasan mengenai bagaimana pekerjaan di lapangan	0	0	2	2,6	20	25,6	23	29,5	33	42,3	4,12
Rerata												3,59

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan tugas yang berlebihan sangat tidak baik untuk kesehatan fisik dan jiwa pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,60. Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama dengan nilai rata-rata sebesar 3,06. Saya menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Saya sering merasa tertekan dengan pekerjaan yang bukan tugas saya, karena deskripsi jabatan saya sangat jelas menunjukkan apa yang

harus dikerjakan di kantor ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,06. Saya sering kepikiran karena terkadang saya tidak berwenang memberikan usulan kepada atasan mengenai bagaimana pekerjaan di lapangan dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Nilai rerata pada variabel Stres kerja sebesar 3,59. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel stres kerja karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka stres kerja termasuk dalam kategori baik kategori baik karena nilai rerata untuk variabel stres kerja termasuk ke kriteria skor antara 3,41 – 4,20 yaitu 3,59.

4.4.4 Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai harus diselesaikan dengan waktu yang sesingkat-singkatnya	3	3,8	8	10,3	11	14,1	47	60,3	9	11,5	3,65

Lanjutan Tabel 4.8

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Patuh dan taat pada aturan instansi adalah kewajiban seorang pegawai	3	3,8	2	2,6	26	33,3	40	51,3	7	9,0	3,59
3	Metode kerja yang telah ditetapkan	7	9,0	0	0	13	16,7					

	merupakan standar baku dalam bekerja							34	43,6	24	30,8	3,87
4	Setiap pekerjaan memiliki perencanaan dan pegawai wajib mengikuti rencana kerja tersebut	3	3,8	2	2,6	26	33,3	40	51,3	7	9,0	3,59
5	Pegawai harus memiliki prinsip yang sejalan dengan visi misi insntansi	3	3,8	8	10,3	11	14,1	47	60,3	9	11,5	3,65
Rerata												3,67

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai harus diselesaikan dengan waktu yang sesingkat-singkatnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,65. Patuh dan taat pada aturan instansi adalah kewajiban seorang pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,59. Metode kerja yang telah ditetapkan merupakan standar baku dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,87. Setiap pekerjaan memiliki perencanaan dan pegawai wajib mengikuti rencana kerja tersebut dengan nilai rata-rata sebesar 3,59. Pegawai harus memiliki prinsip yang sejalan dengan visi misi insntansi dengan nilai rata-rata sebesar 3,65. Nilai rerata pada variabel Disiplin kerja sebesar 3,67. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel Disiplin kerja karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka Disiplin kerja termasuk dalam kategori baik kategori baik karena nilai rerata untuk variabel disiplin kerja termasuk ke kriteria skor antara 3,41 – 4,20 yaitu 3,67.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Beban kerja (X_1), Stres kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh. Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja pegawai

Nama variabel	B	t_{hitung}	t_{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	2,229	3,975	1,993	0,000
Beban kerja (X_1)	0,175	2,302	1,993	0,026
Stres kerja (X_2)	0,162	2,025	1,993	0,041
Disiplin kerja (X_3)	0,629	18,080	1,993	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,229 + 0,175X_1 + 0,162X_2 + 0,629X_3 - f$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,229 artinya bila mana beban kerja, stres kerja dan Disiplin kerja dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh, adalah sebesar 2,229 pada satuan skala likert, hal ini bermakna bahwa beban kerja sangat penting bagi instansi, beban

kerja, stres kerja dan disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai dan artinya pegawai mengatakan tidak setuju.

- b. Koefisien regresi beban kerja (X_1) sebesar 0,175. Artinya setiap perubahan dalam variabel beban kerja akan meningkatkan Kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh sebesar 17,5% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, artinya beban kerja pegawai saat ini mampu meningkatkan kinerjanya dan berdampak pada kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi stres kerja (X_2) sebesar 0,162. Artinya setiap perubahan dalam variabel stres kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh sebesar 16,2% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, artinya stres kerja saat ini sudah baik.
- d. Koefisien regresi Disiplin kerja (X_3) sebesar 0,629. Artinya setiap perubahan dalam variabel Disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan Kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh. sebesar 62,9% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Artinya disiplin kerja sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja pegawai Pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 62,9%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,947 ^a	0,896	0,892	0,23520

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,947 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 94,7%. Artinya faktor beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,892 artinya bahwa sebesar 89,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan beban kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 10,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain

diluar tiga variabel seperti prestasi kerja, kemampuan kerja, kecerdasan emosional dan lainnya.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh beban kerja, stres kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Dengan menggunakan tingkat kepercayaan confidence interval 95% atau $\alpha = 0,05$ seperti pada Tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut:.

1. Beban Kerja (X_1)

Pengaruh variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,302 > 1,993$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi $\beta_1 \neq 0$ yaitu sebesar $0,175 \neq 0$, artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Jihan Farihat & Mulyadin, 2021) dan (Octavia dkk, 2018) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.

2. Stres kerja (X_2)

Pengaruh variabel Stres kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,025 > 1,993$) dengan nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi $\beta_2 \neq 0$ yaitu sebesar $0,162 \neq 0$, artinya

menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Jihan Farihat & Mulyadin, 2021) dan (Octavia dkk, 2018) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.

3. Disiplin Kerja (X_3)

Pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($18,080 > 1,993$) nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi $\beta_3 \neq 0$ yaitu sebesar $0,629 \neq 0$, artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Muhammad Iqbal, 2022) dan (Herianto, 2016) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik juga kinerja pegawai.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh beban kerja, stres kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	35,332	3	11,777	212,897	2,730	,000 ^b
	Residual	4,094	74	0,055			
	Total	39,426	77				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 212,897 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan *confidence interval* 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,730. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (212,897) lebih besar dari F_{tabel} (2,730) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi $\beta_1 \times \beta_2 \times \beta_3 \neq 0$ yaitu sebesar $0,175 \times 0,162 \times 0,629 \neq 0$. Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel beban kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Jannah 2017) dan (Fitra 2021) menyatakan beban kerja, stres kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 41,2%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Jihan Farihat & Mulyadin, 2021) dan (Octavia dkk, 2018) menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik seperti meningkatnya kedisiplinan pegawai, dengan penegakan disiplin yang baik, akan membuat pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya demi tercapainya kinerja yang optimal. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang pegawai merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, serta masyarakat umum.

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Namun, jika beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan. Stres kerja yang dialami pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai, jika pegawai mengalami stres maka kinerja pegawai menurun sehingga menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang

berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat sehingga kinerja pegawai menurun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh .
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh.
4. Beban kerja, stres kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh di sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai BPJN Aceh dapat disiplin kerja pegawai dengan taat semua peraturan yang berlaku di kantor.
2. Diharapkan pimpinan dapat meningkatkan pengawasan pegawai yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai serta pegawai dapat membuat laporan kerja yang sesuai prosedur.

3. Pemberian pengetahuan pencerahan jiwa seperti membicarakan jangan malas kerja. Apabila kalian malas dalam bekerja dan memakan gaji tidak sesuai dengan kerjaan, maka haram hukumnya.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel beban kerja, stres kerja dan Disiplin kerja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas pegawai, kompetensi, pengalaman kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori dan konsep*. Yogyakarta : Zanafa Publishing
- Agus Ali Suharto, 2017. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen REVITALISASI*, Vol. 1, Nomor 3, Desember 2017
- Arikunto, 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnia, M, 2016. *Evaluasi Kinerja Organisasi Pemerintahan Kabupaten Siak Propinsi Jambi*. Jurnal Pemda Siak No. 16 Edisi X, Agustus 2016.
- Danim, Sudarwan, 2016, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta
- Diana, 2019. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: FEUI
- Hamzah B. Uno, 2008. *Teori Motivasi Kerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Haris, Afrizal, 2016. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. *Jurnal Digilib* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Agustus 2016.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidrachman Ranupandjo dan Suad Husnan. 2016. *Manajemen Personalia*, Edisi III, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Herianto, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan BMD Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol. 2, No. 3, Agustur 2016: 1-17

- Jihan Farihat & Mulyadin .(2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pembangunan SETDA Kabupaten Bima. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 15, No. 1, hal. 80–90.
- Jogiyanto, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Ke-6. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya
- Lateiner dan Levine. 2019. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru
- Lyne, Stephen, 2020. *Accounting Measures, Motivation and Performance Appraisal, Issues In Management Accounting*, Second Edition, Prentice Hall Europe.
- Mahsun, Mohamad, 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Malhotra, Naresh K, 2020. *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan*, Alih Bahasa. Rusyadi Maryam, Edisi. Keempat, Jakarta: Indeks
- Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mardiasmo, 2016, *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maryanti, H., A., 2017, *Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran terhadap Perilaku, Sikap, dan Kinerja Pemerintah Daerah di Propinsi Nusa Tenggara Timur*, (Tesis).
- Matindas, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha, Edisi II. Jakarta: Grafiti
- Mitchel, 2017. *People and Organization: An Intoduction to Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw Hill, Inc.
- Moekijat. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.

- Muhammad Iqbal 2022. Pengaruh stres kerja, Beban kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BANK SUMUT Kantor cabang Koordinator Medan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2022: 7340 – 7370.
- Munandar. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Nitisemito S. Alex, 2016. *Manajemen Personalia*, Jilid II, Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Octavia dkk. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UMKM Manokwari. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol.3, No.7
- Rivai Veithzal, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan keempat, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi Kedua Belas, Buku 1 dan 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sarboini, 2016. *Performance of Employees and Impact on Promotion of Position*. Jurnal Ilmiah Peuradeun Vol. 4, No. I, January 2016 hal. (103-113).
- Sedarmayanti, 2016. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2017. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P, 2017, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman, 2016. *Prinsip dan Konsep Produktivitas*, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh, Jakarta: Penerbit LPFE-UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Suliyanto, 2017. *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan Ke-15. Bandung: Alfabeta.

- Suryana. 2015. *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Sutarto, Wijono. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2016. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL ACEH

No. Responden:.....

I. Petunjuk Pengisian

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi data kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi saya. Oleh karena itu kepada responden, saya sebagai penulis mengharapkan:

1. Bapak/Ibu menjawab setiap pertanyaan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban Bapak/Ibu tidak berhubungan dengan benar atau salah
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu menyerahkan kepada pemberi kuesioner

II. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
☐). Pria
☐). Wanita
2. Usia :
☐). < 20 tahun
☐). 20 – 29 tahun
☐). 30 – 39 tahun
☐). 40 – 49 tahun
☐). > 50 tahun
3. Status Perkawinan :
☐). Menikah
☐). Belum Menikah
☐). Pernah Menikah

4. Pendidikan Terakhir :
 - (). SLTA
 - (). Diploma
 - (). Sarjana (S1)
 - (). Pasca Sarjana (S2)
5. Pendapatan Rata-rata Perbulan
 - (). < Rp 1.000.000
 - (). Rp 1.000.000 – Rp 2.500.000
 - (). Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000
 - (). Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000
 - (). > Rp 5.500.000
6. Masa Kerja
 - (). < 5 Tahun
 - (). 6-10 Tahun
 - (). 11-15 Tahun
 - (). 16-20 Tahun
 - (). > 20 Tahun

III. Pertanyaan tentang Variabel

1. Variabel Beban Kerja

No.	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Indikator Target yang harus di capai						
1.	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor					
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi dengan waktu yang singkat					
Indikator Kondisi pekerjaan						
3.	Setiap pegawai harus mengerjakan tugasnya mengikuti instruksi dari kantor, meskipun terkadang kondisi di lapangan berbeda dengan rencana awal					
4.	Tugas kerja diberikan secara bergilir sehingga memudahkan para pegawai dalam mengatur kegiatan kerjanya					
Standar Pekerjaan						
5.	Tugas kerja yang diberikan sering menantang secara mental sehingga perlu kehati-hatian dalam bekerja					
6.	Saya diwajibkan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya, dan harus selesai sesuai standar yang ada					

2. Variabel Stres Kerja

No.	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Tuntutan tugas						
1.	Tugas yang berlebihan sangat tidak baik untuk kesehatan fisik dan jiwa pegawai					
Tuntutan peran						
2.	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama					
Tuntutan antar pribadi						
3.	Saya menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain					
Struktur organisasi						
4.	Saya sering merasa tertekan dengan pekerjaan yang bukan tugas saya, karena deskripsi jabatan saya sangat jelas menunjukkan apa yang harus dikerjakan di kantor ini					
Kepemimpinan organisasi						
5.	Saya sering kepikiran karena terkadang saya tidak berwewenang memberikan usulan kepada atasan mengenai bagaimana pekerjaan di lapangan					

3. Variabel Disiplin Kerja

No.	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Indikator ketaatan waktu						
1.	Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai harus diselesaikan dengan waktu yang sesingkat-singkatnya					
Indikator ketaatan pada aturan						
2.	Patuh dan taat pada aturan instansi adalah kewajiban seorang pegawai					
Indikator ketaatan terhadap prosedur kerja						
3.	Metode kerja yang telah ditetapkan merupakan standar baku dalam bekerja					

Indikator tanggung jawab kerja						
4	Setiap pekerjaan memiliki perencanaan dan pegawai wajib mengikuti rencana kerja tersebut					
Indikator tujuan dan kemampuan						
5	Pegawai harus memiliki prinsip yang sejalan dengan visi misi insntansi					

4. Variabel Kinerja Pegawai

No.	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Indikator Input						
1	Tugas-tugas yang ada di kantor ini semuanya berorientasi kepada keberhasilan					
Indikator Output						
2	Bekerja di kantor ini harus selalu dengan kondisi terbaik, siapkan fisik untuk mencapai hasil yang maksimal					
Indikator Hasil						
3	Semua pegawai di kantor ini harus memahami bahwa hasil pekerjaannya harus bermutu dan berkualitas					
Indikator Manfaat						
4	Hasil pekerjaan yang dihasilkan haruslah ada manfaatnya bagi masyarakat umum dan kepentingan publik					
Indikator Dampak						
5	Kepuasan publik dan masyarakat umum adalah target utama dari pekerjaan-pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai di kantor ini					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	KARAKTERISTIK					Indikator							X1	Indikator					X2	Indikator					X3	Indikator					Y
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	A6		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	D4	D5	
1	1	3	1	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4,5	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3,8	4	3	3	3	3	3,2	4	3	4	3	4	3,6	4	3	4	3	3	3,4
3	1	3	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3,3	3	3	4	3	4	3,4	5	4	4	4	5	4,4	5	4	4	4	4	4,2
4	1	2	1	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4,3	4	3	4	3	4	3,6	2	3	4	3	2	2,8	2	4	4	3	4	3,4
5	2	5	1	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3,8	4	5	5	5	5	4,8	4	4	5	4	4	4,2	4	5	5	4	5	4,6
6	1	4	1	3	4	4	2	5	3	4	4	4	3,5	4	4	5	4	5	4,4	4	4	5	4	4	4,2	4	5	5	4	5	4,6
7	1	4	1	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2,8	2	3	1	3	2	2,2	2	3	1	3	3	2,4
8	1	3	1	3	4	5	1	2	4	1	3	3	2	4	1	3	1	3	2,4	2	3	1	3	2	2,2	2	3	1	3	3	2,4
9	2	2	1	3	4	2	2	2	4	1	3	3	2,3	4	1	3	1	3	2,4	2	3	1	3	2	2,2	2	3	1	3	3	2,4
10	1	3	1	3	4	4	1	2	4	1	3	3	2	4	1	3	1	3	2,4	2	3	1	3	2	2,2	2	3	1	3	3	2,4
11	1	4	1	1	3	4	1	2	4	3	3	3	2,5	4	3	3	3	3	3,2	2	1	1	1	2	1,4	2	3	1	1	3	2
12	1	3	1	3	4	3	1	2	1	1	2	2	1,3	1	1	2	1	2	1,4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1,4
13	1	2	2	3	3	2	4	4	4	5	5	5	4,3	4	5	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,4
14	1	3	1	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3,8	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4,2	4	5	5	4	5	4,6
15	2	4	1	3	5	5	3	4	3	3	4	4	3,3	3	3	4	3	4	3,4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3,4
16	1	3	1	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4,8	5	4	5	4	5	4,6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	2	3	1	2	4	3	3	3	4	3	5	5	3,3	4	3	5	3	5	4	1	2	1	2	1	1,4	1	5	1	2	5	2,8
18	2	4	1	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4,4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,4
19	1	5	1	2	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4,4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,4
20	2	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3,8	3	3	4	3	4	3,4	3	4	3	4	3	3,4	3	4	3	4	4	3,6
21	1	4	1	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3,8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	2	3	1	3	4	3	2	5	3	4	4	4	3,5	2	1	4	1	4	2,4	3	3	4	3	3	3,2	3	4	4	3	4	3,6
23	1	5	1	2	3	5	5	4	3	3	4	4	3,8	2	3	5	3	5	3,6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,4
24	2	4	1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4,3	3	3	5	3	5	3,8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,4
25	1	2	2	2	4	2	3	4	3	3	4	4	3,3	3	3	5	3	5	3,8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,4
26	1	3	1	4	5	3	1	1	4	2	3	3	2	4	5	3	5	3	4	4	5	3	5	4	4,2	4	3	3	5	3	3,6
27	1	4	1	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3,8	3	3	4	3	4	3,4	2	5	3	5	2	3,4	2	4	3	5	4	3,6
28	2	3	1	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4,3	5	4	4	4	4	4,2	5	4	3	4	5	4,2	5	4	3	4	4	4
29	2	2	2	3	4	1	4	3	4	4	4	4	3,8	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4,2	4	3	5	4	3	3,8
30	2	5	1	3	3	5	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3,8	3	4	3	4	3	3,4	3	4	3	4	4	3,6
31	1	4	1	1	4	5	4	4	5	5	4	4	4,5	3	4	4	4	4	3,8	1	1	4	1	1	1,6	1	4	4	1	4	2,8
32	1	4	1	3	4	4	4	3	4	2	5	5	3,3	4	3	3	3	3	3,2	4	4	3	4	4	3,8	4	3	3	4	3	3,4
33	1	3	1	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4,3	4	4	5	4	5	4,4	4	4	5	4	4	4,2	4	5	5	4	5	4,6
34	1	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,4	4	3	4	3	4	3,6	4	5	4	3	5	4,2
35	1	3	1	3	4	5	2	3	1	1	3	3	1,8	4	3	5	3	5	4	3	3	5	3	3	3,4	3	5	5	3	5	4,2
36	2	4	1	3	5	5	2	3	1	1	2	2	1,8	4	5	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3,4	4	3	3	3	3	3,2
37	1	3	1	2	3	3	2	3	1	1	3	3	1,8	3	3	5	3	5	3,8	4	4	5	3	4	4,2	4	5	5	4	5	4,6
38	2	3	1	3	4	3	2	1	1	1	1	1	1,3	3	3	5	3	5	3,8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,4
39	2	4	1	4	3	4	1	1	1	2	1	1	1,3	5	4	5	4	5	4,6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	1	5	1	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3,4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3,4
41	2	3	1	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4,3	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4,2	4	5	5	4	5	4,6
42	1	4	1	3	4	5	3	3	3	3	1	1	3	4	5	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,4
43	1	3	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,6	4	4	4	3	4	3,8
44	1	4	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,6	4	4	4	3	4	3,8
45	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4
46	1	2	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,6	4	4	4	4	3	4,8
47	2	5	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,6	4	4	4	4	3	4,8
48	1	4	1	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3,6	3	3	4	3	3	3,2	3	4	4	3	4	3,6
49	1	4	1	1	5	4	4	5	4	5	1	1	4,5	4	4	5	4	5	4,4	4	4	5	4	4	4,2	4	5	5	4	5	4,6
50	1	3	1	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	5	3,6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,4
51	2	2	1	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	1	4	1	4	2,4	2	2	3	2	2							

61	1	5	1	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4,3	4	3	3	3	3	3,2	4	3	4	3	4	3,6	4	3	4	3	3	3,4	
62	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	2	1,4	4	4	5	4	4	4,2	4	2	5	4	2	3,4	
63	1	4	1	3	4	5	2	3	1	1	3	3	1,8	4	5	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,4	
64	2	3	1	3	4	3	2	3	1	1	2	2	1,8	4	3	5	3	5	4	3	3	5	3	3	3,4	3	5	5	3	5	4,2	
65	1	5	1	2	3	5	2	3	1	1	3	3	1,8	3	3	4	3	4	3,4	4	3	3	3	4	3,4	4	4	3	3	4	3,6	
66	2	4	1	2	4	4	2	1	1	1	1	1	1,3	5	4	5	4	5	4,6	4	4	5	4	4	4,2	4	5	5	4	5	4,6	
67	1	2	2	2	4	2	1	1	1	2	1	1	1,3	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,4	
68	1	3	1	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4,4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
69	1	4	1	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4,3	4	4	5	4	5	4,4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3,8	
70	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	4	3	4	3,4	4	4	5	4	4	4,2	4	4	5	4	4	4,2	
71	2	2	2	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3,8	4	4	5	4	4	4,2	4	5	5	4	5	4,6	
72	2	5	1	3	3	5	3	3	5	4	4	4	3,8	2	1	4	1	4	2,4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
73	1	4	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,4	3	3	5	3	3	3,4	3	5	5	3	5	4,2	
74	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2,8	4	3	3	3	4	3,4	4	3	3	3	3	3,2	
75	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3	2,4	4	4	5	4	4	4,2	4	3	5	4	3	3,8	
76	1	2	1	3	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	1	3	1	3	2,4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3,6	
77	1	3	1	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4,3	4	1	3	1	3	2,4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4,2	
78	2	4	1	3	5	5	3	3	3	3	1	1	3	4	3	3	3	3	3,2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3,6

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	51	65,4	65,4	65,4
Wanita	27	34,6	34,6	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 tahun	12	15,4	15,4	15,4
30-39 tahun	31	39,7	39,7	55,1
40-49 tahun	26	33,3	33,3	88,5
> 50 tahun	9	11,5	11,5	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	72	92,3	92,3	92,3
Belum Menikah	6	7,7	7,7	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	4	5,1	5,1	5,1
Diploma	11	14,1	14,1	19,2
Sarjana	56	71,8	71,8	91,0
Pasca Sarjana (S2-S3)	7	9,0	9,0	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000	18	23,1	23,1	23,1
Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000	50	64,1	64,1	87,2
> Rp 5.500.000	10	12,8	12,8	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5Tahun	2	2,6	2,6	2,6
5-10 Tahun	10	12,8	12,8	15,4
11-15 Tahun	21	26,9	26,9	42,3
16-20 Tahun	21	26,9	26,9	69,2
> 20 Tahun	24	30,8	30,8	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Kinerja Pegawai (Y)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,8	3,8	3,8
	TS	8	10,3	10,3	14,1
	KS	11	14,1	14,1	28,2
	S	47	60,3	60,3	88,5
	SS	9	11,5	11,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,6	2,6	2,6
	KS	20	25,6	25,6	28,2
	S	23	29,5	29,5	57,7
	SS	33	42,3	42,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	9,0	9,0	9,0
	KS	13	16,7	16,7	25,6
	S	34	43,6	43,6	69,2
	SS	24	30,8	30,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,8	3,8	3,8
	TS	2	2,6	2,6	6,4
	KS	26	33,3	33,3	39,7
	S	40	51,3	51,3	91,0
	SS	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,6	2,6	2,6
	KS	20	25,6	25,6	28,2
	S	23	29,5	29,5	57,7
	SS	33	42,3	42,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Beban Kerja (X_1)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	10,3	10,3	10,3
	TS	12	15,4	15,4	25,6
	KS	13	16,7	16,7	42,3
	S	37	47,4	47,4	89,7
	SS	8	10,3	10,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	7,7	7,7	7,7
	TS	5	6,4	6,4	14,1
	KS	19	24,4	24,4	38,5
	S	40	51,3	51,3	89,7
	SS	8	10,3	10,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	14,1	14,1	14,1
	TS	1	1,3	1,3	15,4
	KS	17	21,8	21,8	37,2
	S	35	44,9	44,9	82,1
	SS	14	17,9	17,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	15,4	15,4	15,4
	TS	6	7,7	7,7	23,1
	KS	17	21,8	21,8	44,9
	S	34	43,6	43,6	88,5
	SS	9	11,5	11,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	10,3	10,3	10,3
	TS	4	5,1	5,1	15,4
	KS	18	23,1	23,1	38,5
	S	31	39,7	39,7	78,2
	SS	17	21,8	21,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	10,3	10,3	10,3
	TS	4	5,1	5,1	15,4
	KS	19	24,4	24,4	39,7
	S	30	38,5	38,5	78,2
	SS	17	21,8	21,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency Stres Kerja (X₂)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,6	2,6	2,6
	TS	5	6,4	6,4	9,0
	KS	19	24,4	24,4	33,3
	S	48	61,5	61,5	94,9
	SS	4	5,1	5,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	17,9	17,9	17,9
	TS	3	3,8	3,8	21,8
	KS	32	41,0	41,0	62,8
	S	22	28,2	28,2	91,0
	SS	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,6	2,6	2,6
	KS	20	25,6	25,6	28,2
	S	23	29,5	29,5	57,7
	SS	33	42,3	42,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	17,9	17,9	17,9
	TS	3	3,8	3,8	21,8
	KS	32	41,0	41,0	62,8
	S	22	28,2	28,2	91,0
	SS	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,6	2,6	2,6
	KS	20	25,6	25,6	28,2
	S	23	29,5	29,5	57,7
	SS	33	42,3	42,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequency Disiplin Kerja (X₃)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,8	3,8	3,8
	TS	8	10,3	10,3	14,1
	KS	11	14,1	14,1	28,2
	S	47	60,3	60,3	88,5
	SS	9	11,5	11,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,8	3,8	3,8
	TS	2	2,6	2,6	6,4
	KS	26	33,3	33,3	39,7
	S	40	51,3	51,3	91,0
	SS	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	9,0	9,0	9,0
	KS	13	16,7	16,7	25,6
	S	34	43,6	43,6	69,2
	SS	24	30,8	30,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,8	3,8	3,8
	TS	2	2,6	2,6	6,4
	KS	26	33,3	33,3	39,7
	S	40	51,3	51,3	91,0
	SS	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,8	3,8	3,8
	TS	8	10,3	10,3	14,1
	KS	11	14,1	14,1	28,2
	S	47	60,3	60,3	88,5
	SS	9	11,5	11,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,65	,951	78
D2	4,12	,882	78
D3	3,87	1,132	78
D4	3,59	,844	78
D5	4,12	,882	78

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	15,69	8,683	,573	,788
D2	15,23	8,855	,603	,780
D3	15,47	7,343	,680	,757
D4	15,76	9,122	,582	,786
D5	15,23	8,855	,603	,780

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,35	12,801	3,578	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	197,131	77	2,560	10,105	,000
Within People Between Items	19,164	4	4,791		
Residual	146,036	308	,474		
Total	165,200	312	,529		
Total	362,331	389	,931		

Grand Mean = 3,87

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Beban Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,32	1,168	78
A2	3,50	1,029	78
A3	3,51	1,225	78
A4	3,28	1,237	78
A5	3,58	1,190	78
A6	3,56	1,191	78

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	17,44	24,561	,759	,898
A2	17,26	25,933	,736	,902
A3	17,24	24,498	,718	,904
A4	17,47	24,097	,748	,900
A5	17,18	23,993	,797	,892
A6	17,19	24,027	,793	,893

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,76	34,706	5,891	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	445,395	77	5,784	2,495	,031
Within People Between Items	6,241	5	1,248		
Residual	192,592	385	,500		
Total	198,833	390	,510		
Total	644,229	467	1,380		

Grand Mean = 3,46

Lampiran 10 Reliability dan Validitas Stres Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,60	,795	78
B2	3,06	1,188	78
B3	4,12	,882	78
B4	3,06	1,188	78
B5	4,12	,882	78

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,36	13,688	,314	,907
B2	14,90	8,769	,851	,786
B3	13,85	11,145	,720	,827
B4	14,90	8,769	,851	,786
B5	13,85	11,145	,720	,827

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,96	16,167	4,021	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	248,977	77	3,233	48,462	,000
Within People Between Items	86,215	4	21,554		
Residual	136,985	308	,445		
Total	223,200	312	,715		
Total	472,177	389	1,214		

Grand Mean = 3,59

Lampiran 11 Reliability dan Validitas Disiplin Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,65	,951	78
C2	3,59	,844	78
C3	3,87	1,132	78
C4	3,59	,844	78
C5	3,65	,951	78

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14,71	10,756	,874	,886
C2	14,77	11,712	,812	,900
C3	14,49	10,928	,655	,939
C4	14,77	11,712	,812	,900
C5	14,71	10,756	,874	,886

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,36	17,116	4,137	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	263,590	77	3,423	3,861	,004
Within People Between Items	4,221	4	1,055		
Residual	84,179	308	,273		
Total	88,400	312	,283		
Total	351,990	389	,905		

Grand Mean = 3,67

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 ^a	,896	,892	,23520

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,332	3	11,777	212,897	,000 ^b
	Residual	4,094	74	,055		
	Total	39,426	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,229	,566		3,938	,000
	Beban Kerja (X1)	175	,078	,207	2,302	,026
	Stres Kerja (X2)	162	,073	,191	2,025	,041
	Disiplin Kerja (X3)	,629	,035	,727	18,080	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

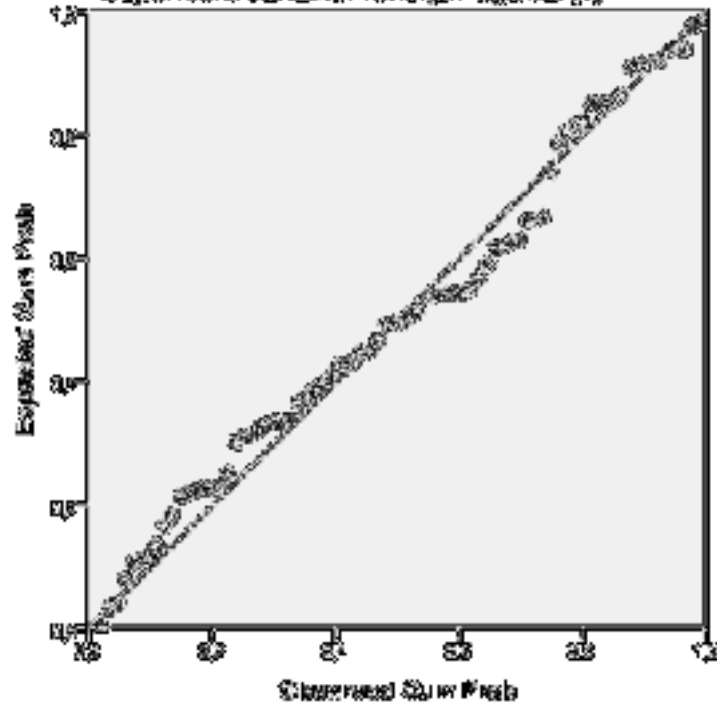
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja (X1)	,970	1,031
	Stres Kerja (X2)	,892	1,121
	Disiplin Kerja (X3)	,867	1,154

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

හැරවර්ඩ් පී.එම්.එස්. විද්‍යාලයේ සිසුන්ගේ විකල්පයක්

ප්‍රධාන අක්ෂර: විකල්පයක්



ප්‍රධාන අක්ෂර

ප්‍රධාන අක්ෂර: විකල්පයක්

