



**Imelda Virgula  
 Wisang<sup>1</sup>  
 Viktor Eko  
 Transilvanus<sup>2</sup>  
 Maria Modesta Missi  
 Mone<sup>3</sup>**

## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN SIKKA**

### **Abstrak**

Latar belakang penelitian ini adalah belum maksimalnya kinerja pegawai Kantor inspektorat Kabupaten Sikka. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui gambaran kinerja kerjaâ Beban kerjaâ dan stres kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikkaâ (2) Menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja Terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten sikka baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten sikka berjumlah 43 orang. Karena populasinya terbatasâ maka penelitian ini dilakukan secara terus sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kusioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan t. Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa Variabel Kinerja pegawaiâ Beban Kerja dan stres Kerja dikategorikan baik. Hasil statistik uji F menunjukan bahwa secara bersamaan (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Beban Kerja (X1) dan Variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil statistik uji t menunjukan bahwa secara sendirisendiri (parsial) variabel Beban kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan selanjutnya secara parsial variabel Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada inspektorat kabupaten sikka .Hasil analisis Determinasi menunjukan kedua Variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai 28â2%.

**Kata Kunci** : Beban Kerjaâ Stres Kerjaâ Kinerja Kerja

### **Abstract**

The background of this research is the employee performance of the Inspectorate Office in Sikka Regency has not been maximized. This research aimed to (1) determine the decription of work performance, work load, and work stress at the Inspectorate Office In sikka Regency and (2) analyze the influence of workload and work stress on the employee performace of the Inspectorate Office in Sikka regency both partially and simultaneously. The population in this research were employess of the Inpectorate Office in Sikka Regency totaling 43 people . This research was carried out by continuing to census or saturated sampling because the population was limited. Data were coocted though questionnaires and analyzed thogh descriptive and inferential statistical methods, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was done though the F and t-tests. The result of descriptive analysis indicatend that the employe performance, workload,and work stress variables were categorized as good. The statistical results of the F-test showed that together ( simultaneously ) all independemt variables consisting of workload variable (X1) and work stress variable ( X2) had a significant influence on employee performance.The statistical result of the t-test showed that individually (partially ) the workload variable ( X1) had a significant influence on the employe performance variable and then partially the work stress variable had a significant influence on the employee performance variable at the Inspectorate Office in Sikka Regency . The results of the determination analysis showed that the two independent variables in this research were able to explain the variation in the variation in the ups and downs of employee performance of 28.2%.

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Nusa Nipa  
 email: imeldawisang061082@gmail.com

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

**PENDAHULUAN**

Suatu Institusi Pemerintahan yang bergerak dalam bidang Pengawasan bersifat membantu agar sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai, dan secara dini menghindari terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalagunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran. Audit yang merupakan salah satu bagian dari pengawasan, pada praktisnya terdiri dari tindakan mencari keterangan tentang apa yang dilaksanakan dalam suatu instansi yang di periksa, membandingkan hasil dengan kriteria yang ditetapkan, serta menyetujui atau menolak hasil dengan memberikan rekomendasi tentang tindakan-tindakan perbaikan. Negara yang dikelola pemerintahan mencakup dana yang cukup besar jumlahnya. Pertanggung jawaban atas penggunaan dana untuk penyelenggaraan pemerintahan seharusnya di dukung dengan suatu pengawasan yang cukup handal guna menjamin pendistribusian dana yang merata pada semua sektor publik sehingga efektivitas dan efisiensi penggunaan dana bisa di pertanggung jawabkan.

Inspektorat Kabupaten Sikka merupakan suatu badan organisasi yang bekerja dibidang pengawasan membina pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah untuk membantu bupati dalam menyelenggarakan pemerintah daerah yang terletak di jln.El Tari No.1, Kota Uneng, Kecamatan Alok, yang memiliki 43 pegawai tetap PNS. Inspektorat kabupaten sikka dibentuk berdasarkan peraturan Bupati Sikka Nomor 7 Tahun 2021 tentang perubahan kedua atas peraturan Bupati Sikka Nomor 27 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan organisasi, Tugas serta Tata kerja inspektorat. Inspektorat Kabupaten Sikka merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah di pimpin oleh seorang inspektur yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi pengwasan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Selain menjalankan tugas dan fungsinya, Inspektorat juga melakukan tindakan koreksi atas penyimpangan peraturan perundang-undangan dalam pelaksanaan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak di lakukan karyawan menurut hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Nabawai (2019), Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang harus di capai seseorang dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Dalam pencapaian kinerja Inspektorat Kabupaten Sikka, kurangnya kualitas pengawasan internal dan rendahnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah menjadi masalah penunjang urusan pemerintahan. Laporan ini akan memberi kontribusi terhadap laporan Kepala Daerah. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 69 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah bahwa Kepala Daerah mempunyai kewajiban menyampaikan Laporan Pengelenggaraan pemerintah Daerah yang memuat Capaian penyelenggaraan Pemerintah Daerah Serta pelaksanaan tugas. Dalam Hal ini tak lupa pula salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai.

Hasil prasurvei dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Data Hasil Prasurvei. Hasil kusioner *pra-survey* mengenai kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Quality (kualitas)	1	1	2	4	4	12	11	44	2	10	71	100	71,00
2	Quantity	0	0	0	0	2	6	14	56	4	20	82	100	82,00
3	Time Lines (waktu)	0	0	0	0	6	18	12	48	2	10	76	100	76,00
4	Cost Effectiveness (efektifitas biaya)	0	0	0	0	9	27	6	24	5	25	76	100	76,00
5	Need For Supervision (pengawasan)	0	0	0	0	6	18	6	24	8	40	82	100	82,00
6	Interpersonal Import	0	0	0	0	1	3	6	24	13	65	92	100	92,00
<b>Jumlah</b>												<b>479</b>	<b>600</b>	<b>79,83</b>
SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 10 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%														

Sumber : Hasil olah data pra- survey 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari presentase skor total kinerja Pegawai Sebesar 79,83%. Dengan melihat hasil maka gap sebesar 20,17% (100% - 79,83 %) yang menjadi permasalahan di Inspektorat Kabupaten Sikka.

Faktor lain yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai kantor inspektorat adalah Beban kerja dan stress kerja. Sedangkan menurut Robbins (2016:64) Beban kerja adalah hal yang menyebabkan ketegangan pada diri seseorang menimbulkan penurunan pada kinerja karyawan. Semakin banyak permintaan untuk melaksanakan tugas tersebut maka semakin berkurang performa dalam bekerja karyawan sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Sedangkan Menurut Sasano (2004:47) stres kerja adalah suatu keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum dijangkau oleh kemampuannya. Stres kerja suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Bagi seseorang pimpinan tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stress dalam pekerjaan, para karyawan tidak merasa akan ditantang untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi sehingga mengakibatkan kinerja menjadi rendah.

Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Ringkasan *research gap* pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian
1	Anitha Paulina Tinambuan, Robinson sipahutar (2022)	Beban kerja	Berpengaruh signifikan
		Stres kerja	
2	Dwiky Gilang Gumilar, Risma Wati (2022)	Beban kerja	Berpengaruh signifikan
		Stres kerja	
3	Evi Sofiana, Tri Wahyurini, Syarifah Novieyana (2020)	Beban kerja	Berpengaruh Signifikan
		Stres kerja	
4	Malik Abdhul Rohman, Rully Moch. Ichan, SS, MM (2021)	Beban kerja	Tidak berpengaruh signifikan
		Stres kerja	Berpengaruh signifikan
5	Eric Hermawan (2021)	Beban kerja	Tidak berpengaruh signifikan
		Stres kerja	Berpengaruh signifikan

Sumber: *research gap* penelitian terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris sejauh mana pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

**METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka yang berjumlah 43 pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuisisioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Analisis Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) presentase skor total untuk Variabel beban kerja adalah 77,27 % dengan kategori baik.(2) Presentase skor total untuk variabel stres kerja adalah 80,74 % dengan kategori baik.(3) Presentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 77,71 % dengan kategori baik.

a) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel beban kerja (X1) dan Stres kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	18,454	3,927		4,700	,000	
	X1	,938	,147	,861	6,373	,000	,386
	X2	-,020	,153	-,018	-,131	,896	,386

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 3. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) dan menolak hipotesis nol (H<sub>o</sub>), bahwa secara parsial variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( Y ).

2. Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

Hasil uji statistik pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,896. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) dan menerima hipotesis nol (H<sub>o</sub>), bahwa secara parsial variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( Y ).

**Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)**

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja(X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2622,251	2	1311,126	50,928	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1029,795	40	25,745		
	Total	3652,047	42			

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 50,928 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke 2 variabel bebas yaitu variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil  $R^2$  yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,847 <sup>a</sup>	,718	,704		5,07394

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5. atas terlihat bahwa hubungan antara variabel bebas dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut: nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,847, nilai ini terletak antara Interval koefisien 0,80-1,00 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja pegawai (Y) diinterpretasikan **Sangat Kuat**. Artinya bahwa besarnya kontribusi variabel Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka adalah 71,8% sedangkan 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  6,373 > 2,01, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_o$ ), bahwa secara parsial variabel beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Menurut Lisnayetti (2006:23), beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Kahneman dalam Warr (2002:33), menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetensi dari suatu sumber mental yang terbatas salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja, hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anitha Paulina Tinambunan, Robinson Sipahutar, Sevti Mariana Malik (2022) dalam penelitian dengan judul Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 111 (persero) Medan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,896. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , 131 < 2,01, maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menerima hipotesis nol ( $H_o$ ), bahwa secara parsial variabel stres kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif, artinya bahwa ketika stres kerja rendah maka kinerja karyawan akan meningkat, dan demikian pula sebaliknya. Chiou (2011:26), menyatakan bahwa stres kerja bersifat mengganggu kinerja, dan semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat gangguan pada kinerja karyawan. Selain itu, Shahu dan Gole (2008), juga menyatakan bahwa stres merupakan kondisi mental dan fisik yang berpengaruh terhadap produktifitas kerja, efektivitas, kesehatan karyawan, dan kualitas kerja. Apabila seorang karyawan merasa stres dalam bekerja dan tidak didukung dengan kesehatan fisik yang baik, tentunya akan mengakibatkan kerja menjadi tidak fokus oleh gangguan-gangguan tersebut, hal ini berdampak akan menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anitha Paulina Tinambunan, Robinson Sipahutar, Sevti Mariana Malik (2022) dalam penelitian dengan judul Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 111 (persero) Medan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $50,928 > 3,23$ , maka  $H_0$  ditolak, Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya ungu mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk mengangkat apa yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu apa bila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anitha Paulina Tinambunan, Robinson Sipahutar, Sevti Mariana Malik (2022) dalam penelitian dengan judul Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 111 (persero) Medan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas , maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa (1) presentase skor total untuk Variabel beban kerja adalah 77,27 % dengan kategori baik.(2) Presentase skor total untuk variabel stres kerja adalah 80,74 % dengan kategori baik.(3) Presentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 77,71 % dengan kategori baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secarasendiri –sendiri (parsial).
  - a. Variabel Beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila variabel beban kerja di tingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan .
  - b. Variabel stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai .apabila variabel stres kerja di tingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama –sama (simultan ) semua variabel bebas yang terdiri dari beban kerja ( $X_1$ ) dan variabel stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.peningkatan kedua variabel bebas ini bersama-sama akan berdampak terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka.
4. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten sikka sebesar 28,2%.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bunga, Yuliana Fransiska; KURNIAWAN, Antonius Philippus; DA SILVA, Yustina Olivia. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan, 2023, 1.1: 103-112.
- Duha, Timotius. (2014). Perilaku organisasi. Yogyakarta.
- Gibson, et al, (2009). Organisasi. Edisi kelima. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, M.SP.(2018). Manajemen sumber daya manusia ,Cetakan keempat belas. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu.(2003). Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Askara.

- \_\_\_\_\_. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, S.P Melayu. (2017).Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi Dua Puluh satu : Jakarta:Bumi Askara.
- K.R. Rolos, Jeky, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas.(2018).Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No. 4 tahun 2018. ISSN 2338-9605.
- Lisnayetty dan Hasanbasri. (2006). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ansuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 6. No 4. ISSN:2338-9605.
- Mangkunegara. (2005). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT Remaja Rosda karyawan.
- \_\_\_\_\_. (2009).Manajemen sumber daya manusia.Bandung: PT Remaja Rosda karyawan
- \_\_\_\_\_. (2018), Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT Remaja Rosda karyawan.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2014). Metode penelitian administrasi. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2014). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D). Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2016).Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, Wiratna, (2015). Metode penelitian bisnis dan ekonomi. Yogyakarta, Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. (2013).Sumber daya manusia. Yogyakarta :caps.
- Suwanto & Priansa. D. (2011).Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis.Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. (2005). Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis.
- War P. (2022).Psychology At Work.std.Ed.peguin Books England.
- Wehelmina, R. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.L Asura Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Manajemen dan Pemasaran, 6(4): 68-89.
- Wellem, Imanuel. Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. Jurnal Projemen UNIPA Maumere, 2018, 5.1: 86-106.
- Weni, M. E., Obon, W., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan, 1(1), 81-91.
- Wibowo, (2010). Manajemen kinerja, Edisi ketiga Rajawali pers.Jakarta