

---

**Pengaruh Beban Kerja, Tekanan Kerja dan Deadline Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Inspektorat Balaikota Kota Batu****M. Habibi Ramadhan\*)****Budi Wahono\*\*)****Nurhidayah\*\*\*)****Email : [habibiramadhan10@gmail.com](mailto:habibiramadhan10@gmail.com)****Universitas Islam Malang****Abstract**

*Pressure will be realized if a number of individual respondents fail to meet the demands of their duties. In addition to the workload and work pressure of the agency, in this case the responsible person is the leader must also pay attention to the time Deadline problem because in providing an appropriate Deadline and does not seem to pressure employees in completing their work. has been given. Deadline time limit causes respondents to be required to complete a job immediately and if this is not achieved it will cause a conflict because the time specified for a job is passed and performance can be disrupted so that it will cause premature termination of the procedure. The demand for quality reports with a limited time is of course a special pressure for ASN employees in the inspectorate service in the Batu City Hall.*

**Keywords: workload, work pressure, deadline, employee performance****Pendahuluan****Latar Belakang**

SDM adalah yang paling unik, umumnya tidak berdaya, dan umumnya sulit untuk meramalkan kantor dan sumber daya otoritatif. Sebuah asosiasi dalam melakukan latihannya akan selamanya mengelola orang sebagai aset yang kuat dan dapat terus berkembang dan peningkatan ini akan mempengaruhi keamanan dan kemajuan asosiasi. Dengan atribut-atribut tersebut, SDM sebagai sumber daya merupakan objek yang mendapat tanggung jawab yang merupakan konsekuensi dari keinginan untuk mewujudkan visi dan misi suatu kantor dan asosiasi.

Dalam dunia kerja, dituntut untuk melakukan berbagai inovasi demi berlangsungnya kehidupan dan perkembangan di dunia kerja. Berbagai persaingan di dunia kerja sering terjadi persaingan dalam menunjukan kualitas kerja terbaik. Semakin tinggi jabatan di dunia perkantoran maka semakin tinggi pula beban dan tekanan kerja yang di terima masing-masing individu. Kadang ini pula yang mendasari mengapa tingkat stress dalam dunia kerja juga tinggi, entah untuk Aparatur Sipil Negara maupun non Aparatur Sipil Negara. Selain itu tuntutan untuk meningkatkan kinerja di dunia perkantoran sangatlah tinggi dari atasan dan itu juga yang mendasari mengapa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam dunia perkantoran.

Sesuai dengan hal tersebut, ada berbagai hal yang mempengaruhi kinerja pekerja. Tiga di antaranya adalah tanggung jawab, ketegangan kerja, dan cutoff time. Mengingat pentingnya pekerjaan SDM di perusahaan dan asosiasi untuk memiliki pilihan untuk

memotong kepentingan pekerjaan tertentu untuk membuat sifat pelaksanaan yang diharapkan oleh administrasi, tugas SDM para eksekutif saat ini bukan hanya kewajiban pekerja atau wakilnya, namun merupakan kewajiban penguasa dalam suatu jabatan dan perkumpulan. Memahami pentingnya SDM para eksekutif dalam mencapai tujuan otoritatif, organisasi dan perintis perlu memperluas perhatian mereka tentang perwakilan dalam mengelola pekerjaan, ketegangan kerja, dan cutoff time dengan tujuan akhir untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja. Pelaksanaan pekerjaan pekerja akan menentukan kemajuan kantor dan asosiasi.

Kinerja perwakilan yang baik diandalkan untuk dapat menyaingi pekerja lain sehingga ia dapat mengakui bahwa perwakilan tersebut memiliki kinerja yang berkualitas. Kinerja representatif dapat diketahui tergantung dari kesungguhan setiap pekerja dalam melakukan berbagai gerakan sesuai dengan bagiannya masing-masing. Perintis dalam memperkuat presentasi perwakilannya sangat membutuhkan dukungan atau inspirasi dengan tujuan agar pekerja dapat selalu berguna dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Setiap perintis harus memiliki pilihan untuk membina diri mereka sendiri untuk menikmati manfaat yang kejam. Akibatnya, semua bagian dari aset yang terdapat di kantor merupakan faktor yang membutuhkan fokus penuh dalam administrasi.

Melihat dari uraian tersebut penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan objek Aparatur Sipil Negara karena di dalam dunia pekerjaan di tuntut agar selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dengan beban pekerjaan dan tekanan kerja yang tinggi

Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang;  
**Pengaruh Beban Kerja, Tekanan Kerja Dan Deadline Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Inspektorat Di Lingkungan Balaikota Kota Batu**

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Inspektorat di Lingkungan Balaikota Batu ?
2. Bagaimana tekanan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Inspektorat di Lingkungan Balaikota Batu ?
3. Bagaimana Deadline berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Inspektorat di Lingkungan Balaikota Batu ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Inspektorat di Lingkungan Balaikota Batu
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana tekanan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Inspektorat di Lingkungan Balaikota Batu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana Deadline berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Inspektorat di Lingkungan Balaikota Batu.

### **Manfaat Penelitian**

Memberikan informasi pengaruh beban kerja, tekanan kerja dan Deadline terhadap kinerja ASN bagi mahasiswa. Sebagai sumber bacaan di perpustakaan. Memberikan masukan bagi ASN pengaruh beban kerja tekanan kerja dan Deadline dapat berpengaruh terhadap kinerja dan dapat memberikan informasi bagaimana mengatasi beban kerja,

tekanan kerja dan Deadline dalam dunia kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bahan peneliti.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian oleh Ramdayani (2017) dengan judul Dampak Ketegangan Kerja Terhadap Kinerja Representatif (Investigasi Kontekstual di BRI Syariah Kota Palopo). Membuat kesimpulan bahwa dilihat dari pengujian langsung uji kekambuhan, uji T dan pemeriksaan koefisien jaminan, maka dapat diduga bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap pameran perwakilan BRI Syariah KCP Palopo

Penelitian oleh Apriyesti (2018) dengan judul menyelidiki dampak time cutoff time tension dan locus of control terhadap pelaksanaan evaluator di sebuah perusahaan pembukuan publik Medan menurut Apriyesti (2018). Efek Setelah Pemeriksaan dan Percakapan Tidak ada dampak pasti dan fraksional antara batas waktu regangan waktu pada pelaksanaan evaluator.

Penelitian oleh Apriyanto (2020) dengan judul Dampak Ketegangan Kerja, Tanggung Jawab dan Tempat Kerja Terhadap Harapan Keluar dari Pekerjaan Intervensi Pemenuhan Jabatan. Tes ini secara terukur menunjukkan bahwa tekanan kerja secara positif mempengaruhi ekspektasi turnover.

### **Tinjauan Teori**

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan kewajibannya atas kemampuan, ikhtiar dan pintu terbuka (Hasibuan, 2012). Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kebenaran dan waktu sesuai dengan norma dan standar yang telah ditentukan. Seperti yang ditunjukkan oleh Wibowo (2010) Kinerja terkait dengan mengurus bisnis dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh asosiasi (kinerja), perwakilan harus fokus pada kecenderungan dan pemenuhannya dengan menawarkan bantuan terbaik, disiplin, berfungsi secara mengagumkan dan kreatif sehingga menghasilkan kinerja yang hebat.

#### **Beban Kerja**

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2011: 130) mengemukakan bahwa tanggung jawab adalah sesuatu yang muncul dari komunikasi antara permintaan tugas, tempat kerja di mana ia digunakan sebagai lingkungan kerja, kemampuan, perilaku, dan pandangan pekerja.

Penanda Tanggung Jawab:

1. Ekstern, khususnya berat yang berasal dari luar tubuh pekerja. Misalnya, usaha nyata, misalnya, stasiun kerja, desain, lingkungan kerja, instrumen kerja dan kantor, keadaan kerja, perspektif kerja, sementara tugas mental, misalnya, kerumitan kerja, tingkat kesulitan kerja, persiapan yang diperlukan atau sekolah yang didapat, kewajiban kerja .
2. Intern. adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh karena respons terhadap pekerjaan luar. Respon tubuh dikenal sebagai ketegangan, keseriusan ketegangan dapat disurvei baik secara tidak memihak maupun emosional. Variabel interior menggabungkan, elemen substansial (orientasi, usia, ukuran tubuh, status gizi, penyakit), dan elemen mental (inspirasi, kebijaksanaan, keyakinan, keinginan dan pemenuhan).

## Tekanan Kerja

Menurut Marihot Tua Effendi H (2006). Tekanan kerja adalah konsekuensi dari kerjasama antara tugas pekerjaan dan orang-orang yang melakukan pekerjaan. Ketegangan untuk situasi ini adalah keadaan tekanan yang mempengaruhi perasaan, perspektif dan keadaan responden. Apakah ketegangan itu positif atau negatif bergantung pada tingkat ketahanan individu yang bersangkutan. Penunjuk Regangan Kerja:

### 1. Waktu kritis

Ini adalah keinginan dan semangat untuk bekerja perwakilan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dalam kondisi putus asa.

### 2. Kompensasi/kompensasi yang tidak tepat

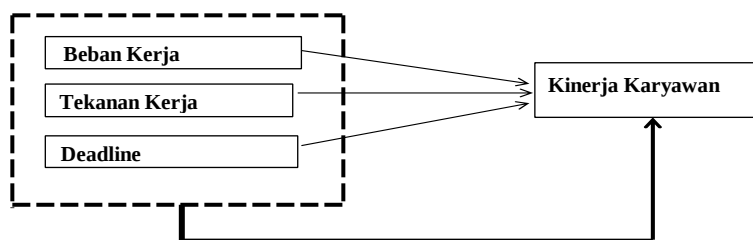
Merupakan hak perwakilan yang diperoleh dan disampaikan sebagai uang tunai sebagai hadiah dari pengusaha atau bos kepada buruh yang tidak seluruhnya diselesaikan dan dibayar dengan kesepakatan kerja.

### 3. Permintaan aktual

Kemampuan untuk melakukan membutuhkan daya tahan, keahlian.

## Deadline

(Margheim dkk, 2005). bahwa cutoff time pressure adalah suatu kondisi dimana pekerja dipaksa untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tersedia sebelum batas waktu yang telah ditentukan. Kontes yang diperluas di bidang pekerjaan telah mendorong ketegangan yang meluas pada waktu cutoff untuk bekerja, dan sering kali menyebabkan waktu cutoff yang sangat dekat. Ini adalah salah satu variabel bagi buruh untuk bekerja dalam batas waktu yang telah ditentukan dan akan mempengaruhi pameran berikutnya.



## Hipotesis

H1 : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Dinas Inspektorat di lingkungan Balaikota Batu.

H2 : Tekanan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Dinas Inspektorat di lingkungan Balaikota Batu.

H3 : Deadline berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Dinas Inspektorat di lingkungan Balaikota Batu.

## Metode Penelitian

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di bagian Inspektorat Kota Batu, di Balai Kota Batu, Kota Batu, Jawa Timur. Yang berjumlah 41 responden. Berdasarkan inforasi terbut maka peneliitian ini merupakan jenis penelitian sensus dengan bantuan kuesioner, dimana respondennya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara dari Inspektoratyang berada di Balaikota Batu, kota Batu, Jawa Timur.

## Definisi dan Operasional Variabel

### a). Kinerja

Setiap kinerja di tuntutan untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Indikator untuk menguji kinerja sebagai berikut:

Persepsi karyawan atau pegawai

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Efektivitas pekerjaan

### b). Beban Kerja

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Indikator untuk menguji Beban kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

2. Tingkat kesulitan pekerjaan

3. Tanggung jawab pekerjaan

### c). Tekanan Kerja

Indikator untuk menguji dari tekanan kerja adalah sebagai berikut :

1. Gaji atau upah yang tidak sesuai

2. Tuntutan fisik

3. Otoritas Yang tidak memadai dapat mempengaruhi tekanan kerja.

### d). Deadline

Indikator yang digunakan dalam mengukur deadline adalah sebagai berikut :

1. Persaingan dalam dunia kerja

2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Keterbatasan waktu yang di berikan

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Uji Instrumen

Berdasarkan hasil dari pengujian Uji Instrumen sebelum outlier ada 48 data dalam penelitian ini :

### Uji Validitas

| Variabel           | Indikator | R hitung | R tabel | Keterangan |
|--------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Kinerja (Y)        | Y1.1      | 0.623    | 0,3081  | Valid      |
|                    | Y1.2      | 0.676    | 0,3081  | Valid      |
|                    | Y1.3      | 0.714    | 0,3081  | Valid      |
| Beban Kerja (X1)   | X1.1      | 0.788    | 0,3081  | Valid      |
|                    | X1.2      | 0.687    | 0,3081  | Valid      |
|                    | X1.3      | 0.765    | 0,3081  | Valid      |
| Tekanan Kerja (X2) | X2.1      | 0,779    | 0,3081  | Valid      |
|                    | X2.2      | 0,786    | 0,3081  | Valid      |
|                    | X2.3      | 0,645    | 0,3081  | Valid      |
| Deadline (X3)      | X3.1      | 0.750    | 0,3081  | Valid      |
|                    | X3.2      | 0.795    | 0,3081  | Valid      |
|                    | X3.3      | 0.612    | 0,3081  | Valid      |

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan variabel Beban Kerja, Tekanan Kerja ,Deadline dan Kinerja yang diuji memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,3081, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini valid.

## Uji Reliabilitas

| Variable           | Koefisien Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------|----------------------------|------------|
| Kinerja (Y)        | 0.674                      | Reliabel   |
| Beban Kerja (X1)   | 0.661                      | Reliabel   |
| Tekanan Kerja (X2) | 0.711                      | Reliabel   |
| Deadline (X3)      | 0,646                      | Reliabel   |

Sumber : Data diolah 2021

Variabel Beban Kerja, Tekanan Kerja, Deadline dan Kinerja memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. Maka dari hasil uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel atau jika dilakukan pengujian ulang mendapatkan hasil yang sama untuk menjelaskan variabel.

## Uji Normalitas

Metode yang digunakan memakai uji Kolmogorov-Smirnov ada 41 data penelitian

|                                     |                | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                   |                | 41                      |
| Normal Parameters,a,b               | Mean           | .0000000                |
|                                     | Std. Deviation | 1.99119057              |
| Most Extreme Differences            | Absolute       | .128                    |
|                                     | Positive       | .128                    |
|                                     | Negative       | -.074                   |
| Test Statistic                      |                | .128                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)              |                | .191                    |
| a. Test distribution is Normal.     |                |                         |
| Calculated from data.               |                |                         |
| Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan pengujian diatas nilai signifikansi yang diperoleh  $0,191 > 0,05$  artinya asumsi normalitas terpenuhi

## Uji Multikolonieritas

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

| Model         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
|               | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)    |                             |            |                           |  | 1.442 | .158 |                         |       |
| Beban Kerja   | 5.086                       | 3.528      |                           |  | .128  | .809 | .424                    |       |
| Tekanan Kerja | .157                        | .194       |                           |  | .105  | .497 | .622                    |       |
| Deadline      | .116                        | .233       |                           |  | .163  | .771 | .445                    |       |
|               | .244                        | .316       |                           |  |       |      | .558                    | 1.793 |

Sumber : Data diolah SPSS 18.0, 2021

Dari uji diatas dapat dilihat nilai VIF  $< 10$  atau nilai toleransi  $> 0,10$  jadi bisa diambil kesimpulan tidak terjadi multikolonieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

| Model         | standardized coefficients |           | andardized coefficients | t      | Sig  |
|---------------|---------------------------|-----------|-------------------------|--------|------|
|               | B                         | Std.error |                         |        |      |
| (constant)    | 5.124                     | 2.137     |                         | 2.397  | 0.22 |
| Beban Kerja   | .023                      | .118      | .030                    | .199   | .844 |
| Tekanan kerja | -.128                     | .141      | -.184                   | -.906  | .371 |
| Deadline      | -.221                     | .192      | -.234                   | -1.153 | .256 |

Sumber : Data diolah 2021

Maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikan keempat variabel tersebut  $> 0,05$ .

### Analisa Regresi Linier Berganda dan Uji t

| Coefficients <sup>a</sup> |               |                             |            |                           |       |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     |
|                           |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)    | 5.086                       | 3.528      |                           | 1.442 |
|                           | Beban Kerja   | .157                        | .194       | .128                      | .809  |
|                           | Tekanan Kerja | .116                        | .233       | .105                      | 3.497 |
|                           | Deadline      | .244                        | .316       | .163                      | 4.771 |

Sumber : Data diolah 2021

Persamaanya ialah:

$$Y = 5.086 + 0.157(X_1) + 0.116(X_2) + 0.224(X_3)$$

Adapun interpretasinya adalah:

1. Nilai Konstanta sebesar 5.086 mengidentifikasi bahwa variabel Beban Kerja, Tekanan Kerja dan Deadline maka nilai Kinerja bernilai positif yaitu 5.068
2. Koefisien regresi Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,157 dan bertanda Positif yang artinya jika persepsi Beban kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun atau sebaliknya jika persepsi stress kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat.
3. Koefisien regresi Tekanan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.116 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi Tekanan kerja tinggi maka kinerja karyawan akan menurun.
4. Koefisien regresi Deadline ( $X_3$ ) sebesar 0.224 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi Deadline tinggi maka kinerja karyawan akan menurun.

Sedangkan hasil uji Parsialnya sebagai berikut :

Variabel Beban Kerja Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.809 dan nilai signifikansi 0.11  $> 0.05$ . Artinya angka tidak signifikan  $H_1$  ditolak, sehingga tidak ada pengaruh secara langsung atau signifikan antara variabel Beban kerja dengan kinerja PNS Inspektorat Balaikota Batu.

Variabel Tekanan Kerja Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Tekanan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.497 dan nilai signifikansi 0.02  $< 0.05$ . Artinya angka berpengaruh secara positif dan signifikan  $H_2$  diterima, sehingga ada pengaruh secara langsung atau signifikan antara variabel Tekanan kerja dengan kinerja PNS Inspektorat Balaikota Batu.

Variabel Deadline Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Deadline menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.771 dan nilai signifikansi 0.04  $< 0.05$ . Artinya angka berpengaruh secara positif dan signifikan  $H_3$  diterima, sehingga ada pengaruh secara langsung atau signifikan antara variabel Beban kerja dengan kinerja PNS Inspektorat Balaikota Batu.

### Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |       |          |                   |                            |
|----------------------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .278a | .877     | .863              | 2.07034                    |

Sumber : Data di olah (2021)

Seluruh variabel bebas memiliki kontribusi sebesar 86,3% terhadap variabel terikat yang diterima, dimana 18,7% didukung variabel lain selain penelitian ini.



---

**Implikasi Hasil Penelitian**

Dari hasil riset menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari variabel Beban kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Kota Batu. Hal ini berarti Beban kerja yang dibentuk oleh Inspektorat Balaikota Kota Batu Tidak terbukti dapat mengurangi kinerja Aparatur Sipil Negara.

Variabel Tekanan Kerja menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Kota Batu. Hal ini berarti bahwa Inspektorat Balaikota Kota Batu tidak mampu memberikan tekanan kerja yang sesuai dengan tugas dan kemampuan ASN tersebut sehingga menyebabkan Kinerja ASN menurun.

Variabel Deadline menunjukkan adanya pengaruh signifikan Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Kota Batu. Hal ini berarti bahwa Inspektorat Balaikota Kota Batu tidak memberikan waktu yang efisien terhadap ASN agar dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa terburu-buru sehingga kinerja ASN dapat maksimal.

**Simpulan Dan Saran Simpul**

1. Beban kerja, tidak berpengaruh secara parsial atau individu terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Batu. Maka dapat diartikan variabel Beban kerja, tidak mempengaruhi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Batu.
2. Tekanan Kerja berpengaruh secara parsial atau individu terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Batu. Maka dapat diartikan variabel tekanan kerja, mampu mempengaruhi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Batu.
3. Deadline berpengaruh secara parsial atau individu terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Batu. Maka dapat diartikan variabel Deadline mampu mempengaruhi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Batu.

**Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya menggunakan variable Beban kerja. Tekanan Kerja dan Deadline Terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Balaikota Batu.
2. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam kepada setiap responden.
3. Banyaknya dinas-dinas lain yang seharusnya juga mendapatkan penelitian sejenis.

**Saran**

1. Dari variabel Kinerja Pimpinan dapat memperhatikan pegawai untuk dapat memberikan dorongan agar bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan instansi.
2. Dari variabel Beban Kerja masih ditemukan beberapa pernyataan yang menunjukkan adanya kondisi yang mempengaruhi pegawai menjadi tertekan seperti lingkungan kerja pekerjaan dan tingkat kesulitan kerja yang tidak sesuai.
3. Dari variabel Tekanan Kerja perlu untuk tetap diperhatikan agar tercipta rasa tenang dan tidak tertekan saat bekerja. Dari variabel Deadline masih ditemukan beberapa



indikator yang menunjukkan adanya kondisi yang membuat para pegawai menjadi seperti buru – buru dalam menyelesaikan pekerjaanya..

### Daftar Pustaka

- Apriyanto, Prahyudi, and Siswoyo Haryono. "PENGARUH TEKANAN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA." MANAJEMEN DEWANTARA 4.1 (2020): 33-45.
- Apriyesti, R. (2018). Analisis Pengaruh Time Deadline Pressure dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Medan. <http://repository.umsu.ac.id/xmlui/handle/123456789/8116>
- Febriandani, Agatha. PENGARUH BEBAN KERJA DENGAN TEKANAN PANAS (HEAT TRESS) TERHADAP TEKANAN DARAH PADA PEKERJA PABRIK BAGIAN SMELTING PT. ANTAM Tbk. UBPB SULAWESI TENGGARA. Diss. Universitas Hasanuddin, 2020.
- Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Inspektorat Kota Batu, <https://inspektorat.batukota.go.id/>
- Margheim, L., Tim Kelley, dan Diane Pattison. 2018. Survey on the Differential Effects of Time Deadline pressure Versus Time Budget Pressure on Auditor Behaviour. The Journal of Applied Business Research – Spring, Vol. 15. No.4: 117-128
- Marihot AMH Manullang, (2016). Manajemen Personalia. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(2), 105-112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Ramdayani, A. (2017). PENGARUH TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BRI SYARIAH KOTA PALOPO). <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/2345/>
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2011. Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Wijono, S. 2014. Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Muhammd Habibi Ramadhan \*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA  
Budi Wahono\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA  
Nurhidayah\*\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA