

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *MERIT PAY* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN
SUMATERA BAGIAN UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

MUHAMMAD IOBAL
NPM. 1405161110-P



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pasitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD IOBAL
N P M : 1405161110P
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MERIT PAY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

Pembimbing

(WILLY VUSNANDAR, S.E., M.Si.)

Ketua

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

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD IQBAL
N P M : 14051601110P
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN *MERIT PAY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN
UTARA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan skripsi.

Medan, 12 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

(WILLY YUSNANDAR, S.E, M.Si)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi
Ekonomi Manajemen

Dekan

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

(JANURI, S.E., M.M., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD IBBAL
NPM : 1405161110P
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan... Januari 2019
Pembuat Pernyataan



[Signature]
MUHAMMAD IBBAL

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN/PROG.STUDI: MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S-1)
KETUA PROG. STUDI : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si
DOSEN PEMBIMBING : WILLY YUSNANDAR, S.E, M.Si
NAMA MAHASISWA : MUHAMMAD IQBAL
NPM : 14051601110-P
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MERIT PAY
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN
(PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN
UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
26 2019 02	11 HASIL JEMBATAN HARUS DIBATASI DENGAN TEORI JURNAL DAN SKRIPSI SBB RUJUKAN DAN DIJELASKAN BAGI KAJIAN KATEGORIS ABSTRAK DIPERBAIKI KESIMPULAN & DISKUSI DAFTAR PUSTAKA, LAMPIRAN BERKAS SIDANG		
12 2019 03	FCC IKUF SIDANG MEJA HIJAU		

Medan, Februari 2019

Diketahui/Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, S.E, M.Si

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

ABSTRAK

MUHAMMAD IQBAL. NPM 1405161110P. Pengaruh Beban Kerja dan *Merit Pay* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap bertahan maka harus berani dalam menghadapi perubahan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang penulis teliti. Dan yang menjadi manfaat penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia, khususnya tentang beban kerja, *merit pay* dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara yang berjumlah 150 orang. Dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Corrected Item Total* dan uji reabilitas *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji t dan uji F serta melakukan uji determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Software SPSS Sstatistic Package For The Social Siciens) for windows*.

Dari hasil penelitian diperoleh Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 7.652 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0,05$. *Merit Pay* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana berpengaruh positif ditunjukkan dengan nilai 2.257 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,028 < 0,05$. Beban kerja dan *Merit Pay* secara simultan dan signifikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 33,621 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.05$.

Kata kunci : Beban kerja, Merit pay, Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr, Wb...

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya kepada kita semua, karena hanya atas karunianya skripsi ini dapat terselesaikan. Penulisan proposal skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Beban Kerja dan Merit Pay Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara”***.

Berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun tidak langsung terkait dalam penyelesaian skripsi ini. Berkat semua pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibunda dan ayahanda yang selalu memberikan kasih sayang yang tulus baik secara moril maupun materil, dan terima kasih atas doa dan dukungan maupun semangat kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
3. Bapak Januri, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Willy Yusnandar, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi, yang memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Staf Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pengarahan dan pembelajaran kepada penulis.
9. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam proses kelancaran urusan administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Seluruh staff pegawai PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara yang telah membantu penulis dalam memperoleh keterangan maupun data yang di butuhkan dalam penyelesaian proposal ini.
11. Teruntuk Sasmita Ameliah Sihombing, yang telah mendukung penulis sepenuhnya dalam penulisan skripsi ini.
12. Semua teman-teman di kelas C Malam 2014 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, semoga apa yang kita cita-citakan selama ini dapat tercapai, amin.

Semoga skripsi ini dapat membantu semua pihak dalam memberikan masukan untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa kita dalam membangun Indonesia tercinta. Penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun kesempurnaan proposal ini. Akhir kata kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Maret 2019

Penulis

Muhammad Iqbal
NPM :1405161110P

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi masalah.....	5
C. Batasan dan rumusan masalah.....	6
D. Tujuan dan manfaat penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian teoritis.....	8
1. Kinerja karyawan	8
a. Pengertian kinerja karyawan	8
b. Aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan	9
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	10
d. Indikator kinerja karyawan.....	12
2. Beban Kerja.....	14
a. Pengertian beban kerja.....	14
b. Faktor-faktor beban kerja	16
c. Indikator beban kerja.....	18
3. <i>Merit Pay</i>	19
a. Pengertian <i>Merit pay</i>	19
b. Tujuan Pemberian <i>merit pay</i>	21
c. Indikator <i>merit pay</i>	21
B. Kerangka konseptual	23
1. Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan	23
2. Pengaruh <i>Merit pay</i> terhadap kinerja karyawan.....	24
3. Pengaruh Beban kerja dan <i>Merit pay</i> kerja terhadap kinerja karyawan	25
C. Hipotesis.....	26

BAB III METODELOGI PENELITIAN	27
A. Pendekatan penelitian.....	27
B. Definisi operasional variabel.....	27
1. Kinerja karyawan	28
2. Beban kerja.....	28
3. <i>Merit pay</i>	29
C. Tempat dan waktu penelitian	30
1. Tempat penelitian.....	30
2. Waktu penelitian	30
D. Populasi dan sampel	31
1. Populasi.....	31
2. Sample.....	31
E. Teknik pengumpulan data	32
F. Teknik analisis data.....	38
1. Regresi Linier Berganda.....	38
2. Uji asumsi klasik	39
3. Pengujian Hipotesis.....	41
4. Koefisien determinasi.....	43
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 44
A. Hasil Penelitian.....	44
1. Identitas Responden.....	44
2. Analisis Variabel Penelitian.....	47
3. Regresi Linier Berganda	54
4. Pengujian Hipotesis	60
5. Koefisien Determinasi	65
B. Pembahasan.....	66
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
2. Pengaruh <i>Merit Pay</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
3. Pengaruh Beban Kerja dan <i>Merit Pay</i> Terhadap Kinerja Karyawan	68
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	28
Tabel III.2 Indikator Beban Kerja	29
Tabel III.3 Indikator <i>Merit Pay</i>	29
Tabel III.4 Waktu Penelitian.....	30
Tabel III.5 Skala Likert	33
Tabel III. 6 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	35
Tabel III. 7 Uji Validitas Instrumen Beban Kerja	35
Tabel III. 8 Uji Validitas Instrumen <i>Merit Pay</i>	36
Tabel III. 9 Uji Reliabilitas Kinerja	37
Tabel III. 10 Uji Reliabilitas Beban Kerja	37
Tabel III. 11 Uji Reliabilitas <i>Merit Pay</i>	38
Tabel IV. 1 Skala Likert.....	44
Tabel IV. 2 Distribusi Berdasarkan Usia	45
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel IV. 5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan.....	47
Tabel IV. 6 Skor Angket Variabel Beban Kerja	50
Tabel IV. 7 Skor Angket Variabel <i>Merit Pay</i>	52
Tabel IV. 8 Uji Mulikolinieritas	56
Tabel IV. 9 Koefisien Regresi Linier Berganda	58

Tabel IV. 10 Hasil Uji t.....	60
Tabel IV. 11 Hasil Uji F	63
Tabel IV. 12 Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
Gambar II. 2 Pengaruh <i>Merit Pay</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
Gambar II. 3 Kerangka Konseptual	26
Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis	41
Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis	42
Gambar IV. 1 Uji Normalitas	55
Gambar IV. 2 Uji Normalitas.....	55
Gambar IV. 3 Uji Heterokedasitas.....	57
Gambar IV. 4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
Gambar IV. 5 Pengaruh <i>Merit Pay</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
Gambar IV. 6 Pengaruh Beban Kerja dan <i>Merit Pay</i> Terhadap Kinerja Karyawan	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia, maupun sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi kinerja perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankannya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas. Maka dari itu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan output yang dihasilkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, maka perusahaan harus selalu memperhatikan kebutuhan dan tuntutan karyawan, agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal guna mencapai visi dan misi perusahaan. Adapun pengertian kinerja adalah menurut Mangkunegara (2009, hal. 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam prakteknya, banyak ditemui masalah yang mempengaruhi kinerja dan ini sebagai tantangan sendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah beban kerja, menurut Manuaba, dalam penelitian Dani pradiya (2014, hal. 4)” Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Bertambahnya target perusahaan yang harus dicapai, maka bertambah pula beban kerja karyawannya, menurut Setyawan dkk dalam penelitian Dani pradiya (2009, hal. 109) “Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Maka dari itu perusahaan baiknya memberi beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, artinya beban kerja yang seimbang, akan menjaga kinerja karyawan tetap maksimal.

Kemudian untuk meningkatkan performa perusahaan, diperlukan kinerja yang maksimal oleh setiap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, karena itu sangat perlu adanya motivasi bagi karyawan untuk memicu semangat kerja karyawan sehingga akan berdampak pada maksimalnya kinerja karyawan. Salah satu langkah yang banyak dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah menerapkan sistem imbalan *Merit Pay*. Kata *merit* berasal dari Bahasa Inggris yang memiliki arti jasa, manfaat serta prestasi. *Merit*

pay adalah pembayaran imbalan (reward) yang dikaitkan dengan jasa atau kinerja seseorang atau manfaat yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Henry Simamora (2008, hal. 219) “*Merit pay* merupakan pembayaran imbalan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi serta pemberian insentif untuk kelanjutan kinerja yang baik. Implikasi dari konsep *merit pay* adalah bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi maka akan memperoleh imbalan yang semakin tinggi pula. Tujuan utama perusahaan merancang sistem *merit pay* adalah untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan karyawan yang kompeten bertahan di perusahaan. Dengan merancang imbalan yang sesuai dengan kinerja karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih baik dan terus meningkat ke depannya . Maka dapat ditarik kesimpulan, jika perusahaan melakukan pembayaran *merit pay* secara adil dan tepat pada waktunya, hal ini akan memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Perusahaan Listrik Negara (disingkat PLN) atau nama resminya adalah PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Perusahaan ini merupakan unit usaha PLN yang dalam menjalankan fungsinya, yakni mengelola pengoperasian mesin-mesin pembangkitan untuk wilayah Riau daratan, Sumatera Utara, dan Aceh.

Berdasarkan survey awal pada kantor PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, ditemukan kecenderungan penurunan kinerja karyawan yaitu pekerjaan tidak selesai tepat pada waktu yang ditentukan. Hal ini

dikarenakan pekerjaan yang sebelumnya diberikan belum selesai kemudian ditambahkan pekerjaan baru hal ini membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat agar target terpenuhi, pada akhirnya menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, inilah yang membuat kinerja karyawan menurun.

Kemudian berdasarkan hasil survey awal . pada kantor PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dengan besarnya cakupan wilayah kerja yang meliputi Riau daratan, Sumatera Utara, dan Aceh, artinya menambah beban kerja yang menuntut karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, demi menjaga kualitas pelayanan yang prima untuk pelanggan, hal ini mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kelelahan baik secara fisik maupun mental bagi karyawan, sehingga kinerjanya pun ikut menurun.

Selanjutnya pada survey awal *merit pay* ditemukan masih adanya keterlambatan dalam pembayaran imbalan *merit pay* karyawan oleh PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, sehingga menurunnya semangat kerja dan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Indikasi menurunnya kinerja karyawan disebabkan beberapa hal diantaranya adalah beban kerja dan *merit pay*. Beban pekerjaan yang terlalu besar akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pemberian *merit pay* yang tidak tepat pada waktunya dapat mengurangi motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan. karena itu untuk meningkatkan kinerja salah satunya adalah dengan cara memberikan beban kerja dan *merit Pay* yang sesuai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan *Merit Pay* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara ”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi penelitian ini terdiri dari :

1. Adanya penurunan kinerja karyawan yaitu pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.
2. Beban pekerjaan yang tinggi, akan menyebabkan karyawan kelelahan sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
3. Pembayaran imbalan *merit pay* yang mengalami keterlambatan, dapat menurunkan motivasi kerja karyawan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Bersarkan kajian identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada beban kerja dan *merit pay* sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tetap pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara ?
2. Apakah *merit pay* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara ?
3. Apakah beban kerja dan *merit pay* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh *merit pay* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *merit pay* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Menurut Dhania (2010. Hal. 16) menyatakan bahwa penyebab penurunan kinerja adalah salah satunya beban kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Kemudian Wirawan (2015, hal. 406) menyatakan *merit pay* adalah bentuk imbalan dimana individu menerima peningkatan upah sebagai imbalan dari kinerja pegawai yang dinilai

berdasarkan evaluasi kinerja pegawai yang bertujuan untuk memberikan imbalan kepada karyawan dan untuk mendorong menciptakan kinerja sebaik mungkin. Penelitian ini juga mengeksplorasi teori-teori para ahli lain dan bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang teori-teori kinerja karyawan, beban kerja dan *merit pay*.

b. Manfaat Praktis

Penelitian bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan/ instansi dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia adalah faktor penting bagi perusahaan. Karena itu penting bagi perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan supaya dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang potensial. Optimalisasi kinerja perusahaan, sangat bergantung pada kinerja dari sumber daya manusia di dalamnya, kinerja yang maksimal dari karyawan suatu perusahaan, maka akan memberikan tujuan perusahaan akan tercapai, namun jika kinerja karyawan suatu perusahaan terus menurun, maka akan berdampak pada kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya.. Sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan adalah faktor kunci untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Prawirosentono dalam penelitian Lijan Sinambela (2017 hal. 481)” Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”

Selanjutnya, menurut Hasibuan (2013, hal. 160) mengatakan bahwa “ Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.” Berdasarkan paparan diatas 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.

Mangkunegara (2009, hal. 67), mengemukakan pengertian “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Mangkuprawira dkk (2007, hal. 153), pengertian “ Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta perusahaan yang bersangkutan”. Menurut Colquit (2011) dalam penelitian Wibowo (2016) menyatakan bahwa “ Kinerja pegawai adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negative penyelesaian tujuan organisasi.” Berdasarkan pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

b. Aspek Aspek Kinerja Karyawan

Rivai (2008, hal. 324) menyatakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kemampuan Teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

- 2) Kemampuan Konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan Hubungan Interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan melakukan negosiasi dan lain-lain.

Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Moorhead *et al*, dalam penelitian Sugiono (2009, hal. 12) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a) Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)
Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b) Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)
Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c) Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge)

Merupakan proses penempatan pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d) Kerjasama tim (Teamwork)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal maupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e) Kreatifitas (Creativity)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f) Inovasi (Inovation)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g) Inisiatif (Initiative)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Sedangkan menurut Harbani Pasolong, (2010. Hal. 186) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi minat.
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energy, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang di butuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Sistem Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh pada kinerjanya.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2008, hal. 27) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, hal. 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja,yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

“Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu “ Dhania (2010, hal. 16).

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal.64), “Beban kerja adalah tuntutan yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.”

Kemudian menurut Pemdagri No. 12/2008, “Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.” Beban kerja menurut Meshkati dalam Jurnal Hariyati (2011, hal. 21) dapat didefinisikan sebagai “Suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.” Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang

berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lama waktunya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Sedangkan analisis beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Suci Koesomowidjojo (2017, hal. 22). Dalam hal ini terdapat 2 (dua) jenis Beban kerja yaitu, sebagai berikut :

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan yang diampunya.

Dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan, dan batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017, hal. 24) perusahaan hendaknya memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi Beban kerja, antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor Internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

- a. Lingkungan Kerja
- b. Tugas tugas fisik
- c. Organisasi kerja

Sedangkan menurut Hart dan Steveland dalam Hariyati (2011, hal. 24), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.
3. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

c. Indikator Pengukuran Beban Kerja

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017 hal. 33) “Untuk mengidentifikasi beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui

seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

4. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Selanjutnya indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012. hal.22),

meliputi antara lain :

a) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting,

mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

b) **Kondisi Pekerjaan**

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang,serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c) **Standar Pekerjaan**

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. *Merit Pay*

a. Pengertian *Merit Pay*

Merit Pay berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti bayaran jasa, manfaat serta prestasi. Dengan demikian *Merit pay* merupakan pembayaran imbalan (*reward*) yang dikaitkan dengan jasa atau prestasi kerja seseorang maupun manfaat yang telah diberikan karyawan kepada organisasi. Secara sederhana konsep merit pay merupakan sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan dengan kinerja atau prestasi kerja karyawan. Menurut Henry Simamora (2008, hal. 219), “*Merit Pay* merupakan pembayaran imbalan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi serta pemberian intensif untuk kelanjutan kinerja yang baik.” Menurut Andrew E. Sikula (2008, hal.251), “*Merit Pay* merupakan

sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan (*reward*) dengan prestasi (*performance*) karyawan.”

Sedangkan menurut Wirawan (2015, hal. 406), “*Merit Pay* adalah bentuk imbalan dimana individu menerima peningkatan upah sebagai imbalan dari kinerja pegawai yang dinilai berdasarkan evaluasi kinerja pegawai yang bertujuan untuk memberikan imbalan kepada karyawan dan untuk mendorong menciptakan kinerja sebaik mungkin.

Kemudian menurut Rivai dkk, (2004, hal. 356) yang mengemukakan bahwa: “*Merit pay* merupakan sistem penggajian yang rasional dan berorientasi pada penciptaan adanya rasa keadilan penghasilan yang diberi pada pekerja akan dikaitkan dengan kinerja pekerja tersebut secara individu. Dalam penerapan *merit pay* ada pembedaan insentif bagi yang baik sekali, baik, cukup, dan kurang. Dengan *merit pay* diharapkan dapat menjaga produktivitas kerja dan menjaga kompetensi yang sehat.”

Selanjutnya Moehariono (2014, hal. 168) menyatakan bahwa “*Merit pay* merupakan aneka penghargaan yang berupa bonus, insentif hadiah atau apapun namanya yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Jika semua karyawan beroperasi pada efektivitas dan efisiensi dengan mempergunakan kapabilitas dan kompetensi tinggi kinerja organisasi akan meningkat. Jika upah diberikan berdasarkan kinerja, motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja juga meningkat.

b. Tujuan Pemberian Merit Pay

Tujuan dari penerapan *Merit pay* bagi karyawan dipandang sudah sangat cukup adil. Sebab karyawan diberikan imbalan yang berbeda, sesuai dengan prestasi kerja yang diraihnya masing-masing. Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi akan mendapatkan imbalan yang lebih tinggi pula dibandingkan karyawan yang kinerjanya yang rendah. Artinya karyawan harus berprestasi dulu baru mendapatkan kenaikan imbalan. Jadi tujuan dari *Merit pay* ini menurut Moeheriono (2014, hal. 209) sebagai berikut:

1. Dapat mendorong tingkat rata-rata motivasi kerja individual
2. Dapat meningkatkan pencapaian yang berorientasi individual
3. Dapat mempertahankan penilaian yang tinggi bagi karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

c. Indikator Pengukuran Merit Pay

Menurut Henry Simamora (2008, hal. 295) indikator yang mempengaruhi *Merit Pay* adalah :

1. Jumlah yang dibayar
Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi salah satunya adalah dengan pemberian balas jasa dengan menawarkan perangsang finansial pada karyawan. Jumlah yang dibayar atas prestasi kerja masing-masing karyawan haruslah sesuai dengan pencapaian dan prestasi yang diperoleh oleh karyawan.
2. Waktu pembayaran
Balas jasa berupa pembayaran harus dilakukan tepat pada waktunya, agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan

semakin besar, ketenangan, dan konsistensi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran tidak tepat pada waktunya, akan mengakibatkan disiplin, moral, dan gairah kerja karyawan menurun.

3. Administrasi pembayaran

Kebijakan-kebijakan administrasi pembayaran tidak menyulitkan dan menghambat pembayaran balas jasa itu sendiri dimasa akan datang.

4. Keadilan pembayaran

Besarnya *merit pay* yang diberikan pada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dengan keadilan pembayaran ini maka akan tercipta suasana kerja karyawan yang lebih baik.

Kemudian menurut Moehariono (2014, hal. 169) yang mengemukakan bahwa indikator *merit pay* terdiri dari :

a) Waktu kerja (*time based pay*)

Dimana besar kecilnya imbalan berkaitan dengan lamanya waktu yang dihabiskan oleh sumber daya manusia dalam pekerjaan.

b) Kompetensi (*competency based atau skill based*)

Dimana besar kecilnya imbalan berkaitan dengan lamanya pengabdian sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

c) Senioritas (*seniority based*)

Dimana besar kecilnya imbalan berkaitan dengan lamanya pengabdian sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

d) Berat ringannya pekerjaan (*job based pay*)

Dimana besar kecilnya perolehan imbalan berkaitan erat dengan berat ringannya tugas dan tanggung jawab oleh karyawan dalam pekerjaan.

e) Kepercayaan karyawan terhadap manajemen

Para karyawan harus yakin dan percaya terhadap manajemen sehingga mereka merasa penilaian *merit pay* adalah benar dan akurat.

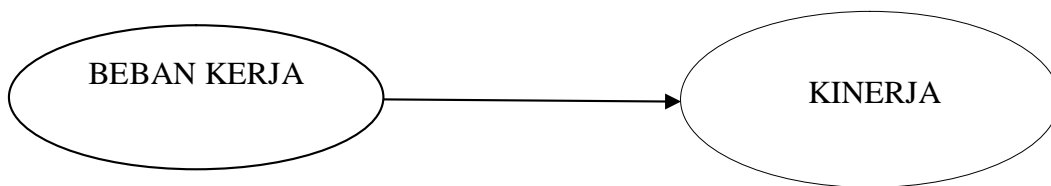
f) Sistem administratif pembayaran yang tepat

Sistem pembayaran *merit pay* harus diiringi oleh praktik administratif yang tepat.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dhania (2010, hal. 16) “Penyebab penurunan kinerja adalah salah satunya Beban Kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai”. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Lisnayetti (2006) dalam jurnalnya menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. Setyawan dkk (2006, hal. 109) mengatakan “Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. “



Gambar II.1 Paradigma Penelitian

2. Pengaruh *Merit Pay* terhadap Kinerja

Tujuan perusahaan/organisasi melaksanakan merit pay adalah untuk meningkatkan kinerja daripada karyawan. Hal ini dikarenakan sistem penghargaan ini memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. *Merit Pay* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang di kemukakan oleh Wirawan (2015, hal. 406), “*Merit Pay* adalah bentuk imbalan dimana individu menerima peningkatan upah sebagai imbalan dari kinerja pegawai yang dinilai berdasarkan evaluasi kinerja karyawan.” Implikasi dari konsep *merit pay* bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, maka akan memperoleh imbalan yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Artinya, semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula kenaikan imbalannya. Perencanaan *merit pay* merupakan prosedur untuk membedakan gaji didasarkan kinerja, yakni sistem kompensasi yang didasarkan gaji individual atau gaji yang diukur melebihi periode tertentu. Untuk pembayaran didasarkan prestasi atau kinerja yang merupakan bagian dari sistem pembayaran regular maka para pekerja harus dievaluasi secara regular kinerjanya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Ryan Khoyul Mubarak (2017) menyimpulkan bahwa *merit pay* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

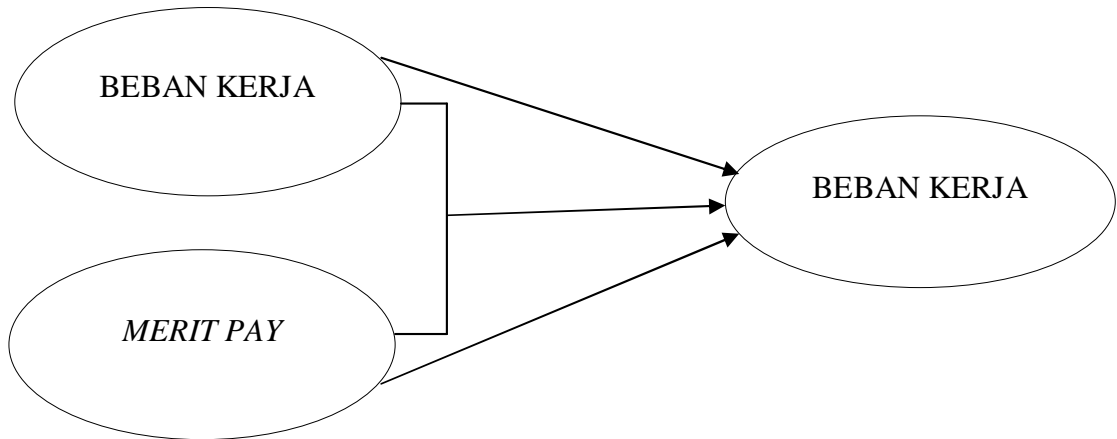


Gambar II.2 Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Beban Kerja dan *Merit Pay* terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dikutip dari penelitian Febrianti (2013) bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan memberikan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan secara fisik maupun mental, yang nantinya akan mengurangi kemampuan karyawan dalam bekerja. Selanjutnya, *merit pay* menurut Rivai (2005, hal. 467) merupakan “sistem penggajian yang rasional dan berorientasi pada penciptaan adanya rasa keadilan, sehingga penghasilan yang diberikan pada karyawan akan dikaitkan dengan kinerja karyawan tersebut secara individu”. Kemudian *merit pay* dalam penelitian Khairah Nisa (2015) menyimpulkan bahwa pemberian *merit pay* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja dan *merit pay* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut:



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paradigma diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan *merit pay* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
2. Ada pengaruh *merit pay* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
3. Ada pengaruh beban kerja dan *merit pay* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan berdasarkan bimbingan Tuhan.

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur ada dua variabel yaitu beban kerja (X1) dan *merit pay* (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1	Efektifitas
2	Disiplin
3	Tanggung Jawab
4	Inisiatif

Sumber : Prawirosentono (2008, hal. 27)

2. Beban Kerja (X1)

Merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Adapun yang menjadi indikator pengukuran beban kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Beban Kerja

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

Sumber : Suci Kusumowidjojo (2017, hal. 33)

3. *Merit Pay* (X2)

Merit pay merupakan peningkatan upah sebagai imbalan dari kinerja karyawan yang dinilai berdasarkan evaluasi kinerja karyawan. Adapun yang menjadi indikator *merit pay* adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator *Merit Pay*

No.	Indikator
1	Jumlah yang dibayar
2	Waktu pembayaran
3	Adminitrasi pembayaran
4	Keadilan pembayaran

Sumber : Henry Simorangkir (2008, hal. 295)

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2016, hal. 72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari kantor PT.PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara berjumlah sebanyak 150 orang yaitu :

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| 1. Enjinereng | = 20 Karyawan |
| 2. Keuangan | = 28 Karyawan |
| 3. Pengadaan | = 16 Karyawan |
| 4. Produksi | = 40 karyawan |
| 5. SDM dan Umum
ahli) | = 46 Karyawan (Termasuk GM dan Staf |

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal. 73) “Sampel merupakan bagian dari jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Bentuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Probability sampling* dimana semua anggota populasi berpeluang menjadi sampel dengan jenis *Simple Random Sampling* yang digunakan apabila karakteristik anggota merupakan Homogen dan pengambilan sampel secara acak sederhana. Karena populasi lebih dari 100 maka Besarnya sampel dalam penelitian ini mengaju pada pendekatan rumus Slovin Azuar (2015, hal. 59) yaitu sebagai berikut :

Rumus Slovin :

$$n = \frac{n}{1 + ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Dalam Penelitian ini :

$$N = 150$$

$$e = 10\%$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1 + (150 \times 0,1^2)}$$

$$= 60 \text{ orang}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara

Wawancara *Interview*, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan wawancara kepada pihak yang terkait dalam hal ini karyawan karyawan pada PT PLN(persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Wawancara yang dilakukan berpedoman kepada daftar pernyataan yang telah disiapkan.

2. Angket (Queisioner)

Merupakan metode pengumpulan data denga membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan objek penelitian yaitu pada kantor

PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dengan menggunakan skala Likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, yaitu:

Tabel III.5
Skala Likert

No.	Item Instrumen	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju(S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju(TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber : Jualiandi, dkk (2015, hal.71)

a. Uji Validitas

validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product momento*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasikan skor-skor atau nomor angket dengan skor-skor variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka instrumen adalah valid.

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan.
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan.

Tabel III.6
Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,638	0,000 < 0,05	Valid
2	0,630	0,000 < 0,05	Valid
3	0,618	0,000 < 0,05	Valid
4	0,514	0,000 < 0,05	Valid
5	0,592	0,000 < 0,05	Valid
6	0,462	0,000 < 0,05	Valid
7	0,537	0,000 < 0,05	Valid
8	0,606	0,000 < 0,05	Valid
9	0,363	0,000 < 0,05	Valid
10	0,411	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 10 item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item kinerja karyawan dinyatakan valid, dan nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

Tabel III.7
Uji Validitas Instrumen Beban Kerja Karyawan

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,561	0,000 < 0,05	Valid
2	0,702	0,000 < 0,05	Valid
3	0,717	0,000 < 0,05	Valid
4	0,615	0,000 < 0,05	Valid
5	0,459	0,000 < 0,05	Valid
6	0,805	0,000 < 0,05	Valid
7	0,731	0,000 < 0,05	Valid
8	0,417	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 8 item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang

artinya semua ítem beban kerja karyawan dinyatakan valid, dan nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

Tabel III.8
Uji Validitas Instrumen *Merit Pay* (X2)

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,755	0,000 < 0,05	Valid
2	0,845	0,000 < 0,05	Valid
3	0,732	0,000 < 0,05	Valid
4	0,675	0,000 < 0,05	Valid
5	0,765	0,000 < 0,05	Valid
6	0,818	0,000 < 0,05	Valid
7	0,502	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 7 item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua ítem *Merit Pay* dinyatakan valid, dan nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga pengukuran yang dimiliki reliabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus:

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

Menurut Arikunto dalam Juliandi dkk (2016, hal. 86) nilai kritik dari reliabilitas ini dapat dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan r tabel. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r tabel maka suatu instrumen adalah sebagai berikut.

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III. 9
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.658	10

Sumber : Data Diolah SPSS (2019)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) di atas adalah $0,658 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel.

Tabel III. 10
Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	8

Sumber : Data Diolah SPSS (2019)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) di atas adalah $0,788 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel.

Tabel III. 11
Uji Reliabilitas Merit Pay (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	7

Sumber : Data Diolah SPSS (2019)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) di atas adalah $0,848 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian tersebut menggunakan teknik analisis data sebagai berikut.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal 217)

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- x_1 = Beban kerja

$$x_2 = \text{Merit pay}$$

b_1 dan b_2 = adalah besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi tersebut tidak melempeng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik-titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel independen. (Juliandi dkk 2016, hal. 170) . Model regresi yang

baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel dependen dan variabel independen.

Uji multikolinearitas juga terdapat ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedasitas

heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain Juliandi dkk (2016, hal. 171).

Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t.

Dengan rumus :

$$\frac{\bar{X} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Sugiyono (2012, hal. 250)

Dimana :

t = nilai t

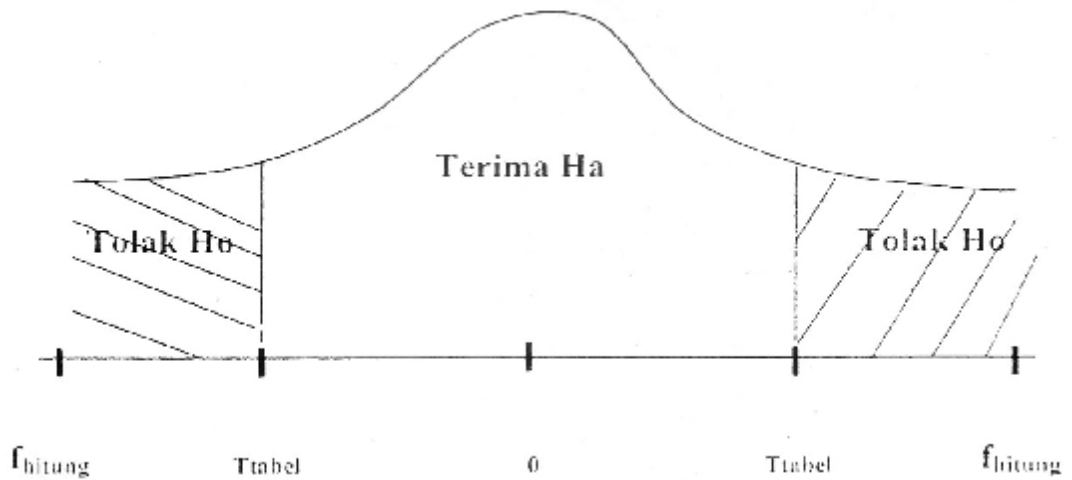
r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengujiannya adalah :

H_0 = Beban kerja dan *Merit pay* = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (beban kerja dan *merit pay*) terhadap kinerja karyawan.

H_a = Beban kerja dan *Merit pay* ≠ 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (beban kerja dan *merit pay*) terhadap kinerja karyawan.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya (Sugiyono, 2016. Hal. 192).

Dengan rumus :

$$\frac{R^2 K}{2 K}$$

Sugiyono (2016, hal 192)

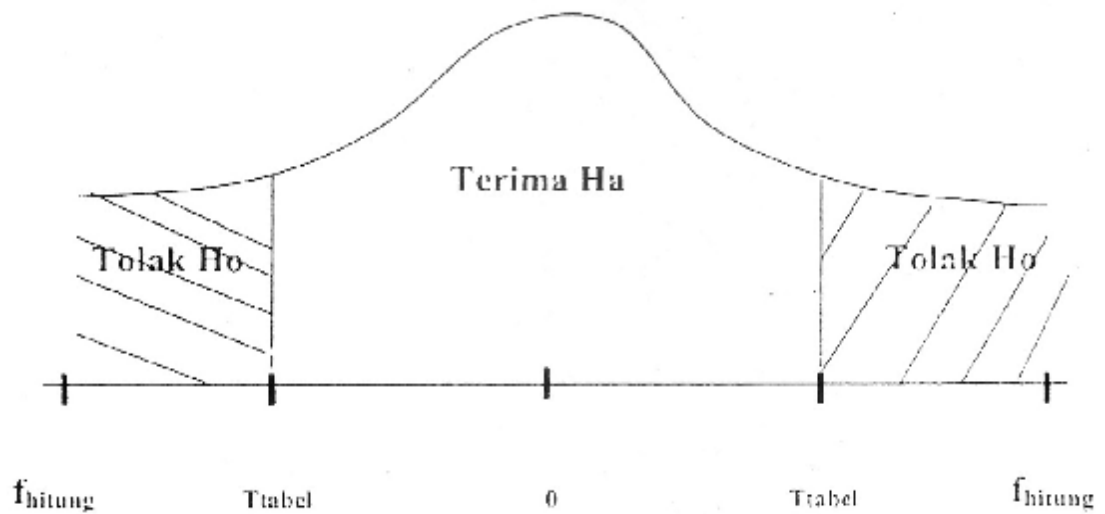
Keterangan :

R^2 = Koefisien Korelasi berganda

K = Jumlah variabel independen (bebas)

n = jumlah sampel

$F = F$ hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi table independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara titik nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variable-variabel independen memberkan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical package for sosience* (SPSS 22). Hipotesis penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variable yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable X terhadap variable Y.

Dengan rumus :

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

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = R square

100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X1 dan 7 pernyataan untuk variabel X2, dan ada 10 pernyataan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X1 adalah Beban kerja, dan yang menjadi variabel X2 adalah *Merit pay* dan untuk variabel Y adalah Kinerja karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 60 orang karyawan di kantor PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala *Likert Summatel Rating* (LSR).

Tabel IV.1
Skala Likert

No.	PERNYATAAN	BOBOT
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiono (2012, hal. 133)

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut ini :

a) Usia Responden

Table IV.2
Distribusi berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	18	30.0	30.0	30.0
	31-40	22	36.7	36.7	66.7
	41-50	10	16.7	16.7	83.3
	>50	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada kantor PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara pada kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 18 orang (30 %), kelompok usia 31-40 yaitu 22 orang (36,7 %), kemudian untuk kelompok usia 41-50 adalah 10 orang (16,7%), dan terakhir untuk usia >50 sebanyak 10 orang (16,7%).

b) Jenis Kelamin

Table 1V.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	34	56.7	56.7	56.7
	Wanita	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (2019)

Dari responden diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 34 orang (56,7%) dan perempuan sebanyak 26 orang (43,3%) dari total keseluruhan.

c) Tingkat Pendidikan

Berikut ini adalah data tentang jumlah responden berdasarkan pendidikan :

Table IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	10	16.7	16.7	16.7
D3	23	38.3	38.3	55.0
S1	20	33.3	33.3	88.3
S2	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden yaitu SMA 10 orang (16,7%), Diploma sebanyak 23 orang (38,3%), S1 sebanyak 20 orang (33,3%) dan S2 sebanyak 7 orang (11,7%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan baik.

2. Analisis Variabel Penelitian

1) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Alternatif Jawaban

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	11,7	47	78,3	6	10	0	0	0	0	60	100
2	11	18,3	47	78,3	2	3,3	0	0	0	0	60	100
3	9	15	51	85	0	0	0	0	0	0	60	100
4	8	13,3	49	81,7	3	5	0	0	0	0	60	100
5	9	15	40	66,7	9	15	2	3,3	0	0	60	100
6	5	8,3	40	66,7	11	18,3	4	6,7	0	0	60	100
7	4	6,7	53	88,3	3	5	0	0	0	0	60	100
8	16	26,7	36	60,0	7	11,7	1	1,7	0	0	60	100
9	9	15,0	31	51,7	14	23,3	6	10,0	0	0	60	100
10	11	18,3	33	55,0	12	20,0	4	6,7	0	0	60	100

Sumber : Data diolah SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang karyawan selalu mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 47 orang atau 78,3%.

- 2) Jawaban responden tentang karyawan selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 78,3%.
- 3) Jawaban responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 85%.
- 4) Jawaban responden tentang karyawan berani menerima resiko atas apa yang karyawan kerjakan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 81,7%.
- 5) Jawaban responden tentang karyawan selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 66,7%.
- 6) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 66,7%.
- 7) Jawaban responden tentang karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 88,3%.
- 8) Jawaban responden tentang karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 60%.

- 9) Jawaban responden tentang karyawan bersedia berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 51,7%.
- 10) Jawaban responden tentang Kinerja yang diberikan selalu dinilai baik oleh atasan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 55%.

Kesimpulan secara umum kinerja yang diberikan karyawan sudah baik, artinya efektifitas ,tanggung jawab, disiplin dan inisiatif karyawan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yakni (71%).

2) Variabel Beban Kerja (XI)

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara maka diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel beban kerja sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X1)
Alternatif Jawaban

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	16,7	50	83,3	0	0	0	0	0	0	60	100
2	7	11,7	48	80,0	5	8,3	0	0	0	0	60	100
3	6	10	47	78,3	6	10	0	0	0	0	60	100
4	7	11,7	48	80	5	8,3	0	0	0	0	60	100
5	4	6,7	55	91,7	1	1,7	0	0	0	0	60	100
6	7	11,7	48	80,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100
7	15	25,0	41	68,3	4	6,7	0	0	0	0	60	100
8	10	16,7	50	83,3	0	0	0	0	0	0	60	100

Sumber : Data diolah SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pemahaman pekerjaan yang diberikan atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 83,3%.
- 2) Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 80%.
- 3) Jawaban responden tentang waktu kerja telah sesuai SOP, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 47 orang atau sebesar 78,3%.

- 4) Jawaban responden tentang waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sudah cukup, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 80%.
- 5) Jawaban responden tentang target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 55 orang atau sebesar 91,7%.
- 6) Jawaban responden tentang selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 80,7%.
- 7) Jawaban responden tentang lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 68,3%.
- 8) Jawaban responden tentang selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 83,3%.

Kesimpulan secara umum beban kerja karyawan dalam bekerja telah sesuai dengan keinginan karyawan, artinya kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan lingkungan kerja karyawan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yakni (81%).

3) Variabel *Merit Pay*

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Merit Pay* sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel *Merit Pay* (X2)
Alternatif Jawaban

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15,0	34	56,7	13	21,7	4	6,7	0	0	60	100
2	10	16,7	38	63,3	9	15,0	3	5,0	0	0	60	100
3	8	13,3	28	46,7	20	33,3	4	6,7	0	0	60	100
4	7	11,7	41	68,3	11	18,3	1	1,7	0	0	60	100
5	5	8,3	32	53,3	19	31,7	3	5,0	1	1,7	60	100
6	5	8,3	42	70,0	9	15,0	4	6,7	0	0	60	100
7	11	18,3	37	61,7	9	15,0	2	3,3	1	1,7	60	100

Sumber : Data diolah SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang *Merit Pay* yang diterima sudah sesuai harapan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 56,7%.
- 2) Jawaban responden tentang pembayaran *Merit Pay* tidak pernah mengalami keterlambatan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 63,3%.

- 3) Jawaban responden tentang administrasi pembayaran *Merit Pay* tidak berbelit belit, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 46,7%.
- 4) Jawaban responden tentang *Merit Pay* yang diterima sesuai dengan kinerja yang karyawan berikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 68,3%.
- 5) Jawaban responden tentang *Merit Pay* yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan karyawan dan keluarga, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 53,3%.
- 6) Jawaban responden tentang *Merit Pay* yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 70%.
- 7) Jawaban responden tentang *Merit Pay* yang diberikan perusahaan sudah Adil, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 61,7%.

Kesimpulan secara umum *merit pay* yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan keinginan karyawan, artinya jumlah yang dibayar, waktu pembayaran, administrasi, keadilan pembayaran telah sesuai. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yakni (60%).

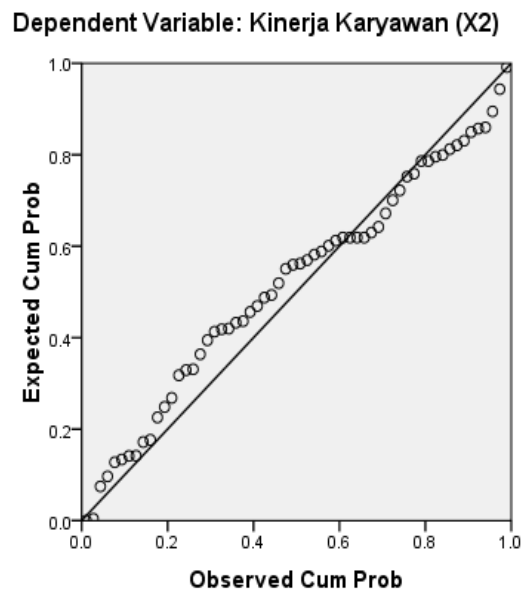
3. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, maka dilakukan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

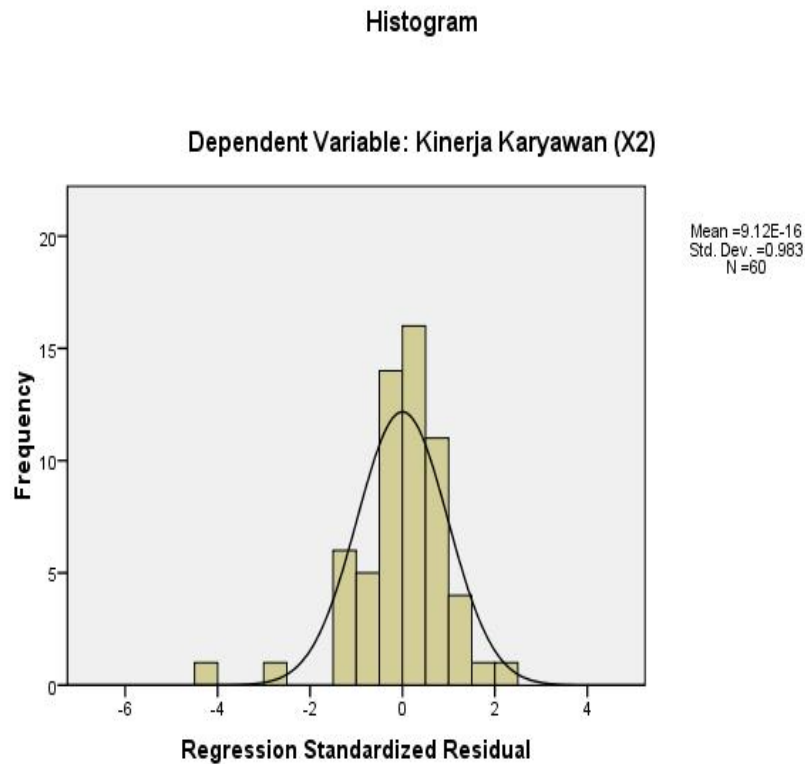
Pengujian normalitas data dapat dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memnuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Uji normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data meyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar IV.2 Uji Normalitas

Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut memiliki kecenderungan yang berimbang baik pada sisi kiri maupun kanan seperti gambar diatas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi kuat diantara variabel independen.

Multikolinieritas terjadi apabila nilai toleransi lebih kecil atau sama dengan 0,10 dan multikolinieritas tidak terjadi apabila nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF tidak lebih dari 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV.8
Uji Multikolinieritas

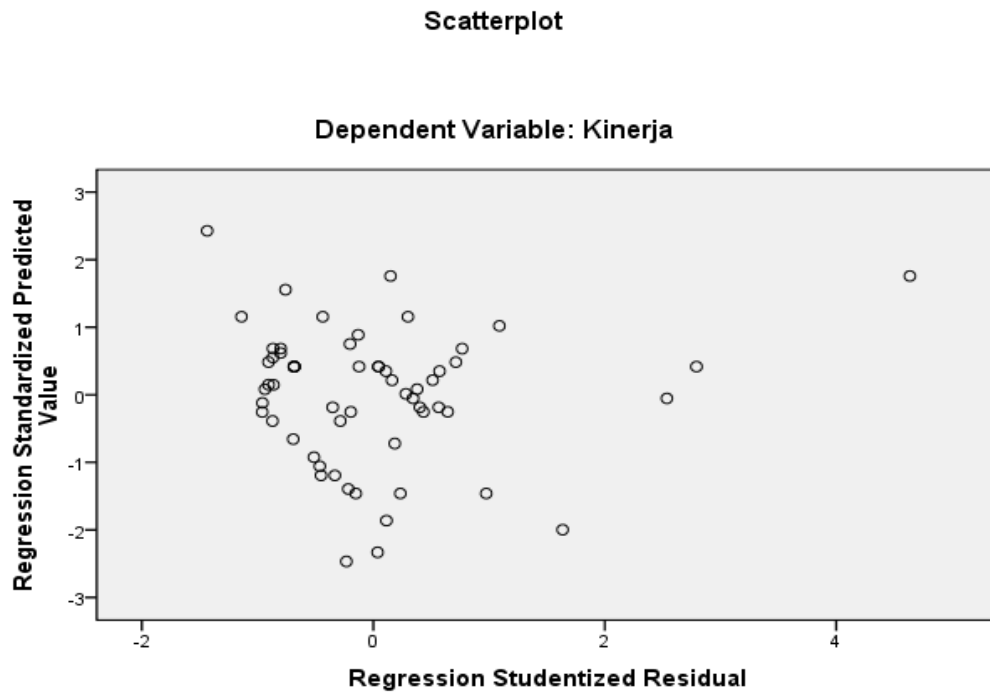
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja (X1)	.992	1.008
Merit Pay (X2)	.992	1.008

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data diolah SPSS (2019)

Variabel Beban kerja (X1) dan *merit pay* (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen.

c. Uji Heterokedasitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedasitas. Sebaliknya, jika varian berbeda maka disebut heterokedasitas.



Gambar IV.3 Uji Heterokedasitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan titik-titik menyebar secara acak dan jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti heterokedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel beban kerja (X1) dan *merit pay* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Adapun rumus regresi linier berganda

$$Y = \alpha + \beta_{1x1} + \beta_{2x2}$$

Sugiyono,(2012, hal. 227)

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 : Beban kerja

X2 : *Merit pay*

Koefisien regresi dapat diuji sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV.9
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.007	4.269		1.173	.246		
Beban Kerja (X1)	.934	.122	.689	7.652	.000	.992	1.008
Merit Pay (X2)	.161	.071	.203	2.257	.028	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah SPSS (2019)

Berdasarkan data diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diinformasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,007 + 0,934X_1 + 0,161X_2$$

$$a = 5,007$$

$$B_1 = 0,934$$

$$B_2 = 0,161$$

Dengan demikian model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 5,007 artinya jika variabel independen beban kerja (X1) dan *merit pay* (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,007.
- 2) Kemudian nilai koefisien regresi X1 beban kerja adalah 0,934 artinya apabila variabel *merit pay* tidak mengalami perubahan dan beban kerja mengalami kenaikan 100%, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,934. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel independen beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Jika nilai koefisien regresi X2 *merit pay* adalah 0,161 artinya apabila variabel beban kerja X1 tidak mengalami perubahan dan *merit pay* mengalami kenaikan 100%, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,161. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel independen *merit pay* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas X1 dan X2 memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak. Sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = diterima. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Nilai t untuk $df = n-2$, = $df = 60 - 2 = 58$ adalah 0,2542 $t_{tabel} \alpha = 0,05$.

Tabel IV.10

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.007	4.269		1.173	.246
Beban Kerja (X1)	.934	.122	.689	7.652	.000
Merit Pay (X2)	.161	.071	.203	2.257	.028

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah SPSS (2019)

1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV-11 diperoleh nilai sebagai berikut :

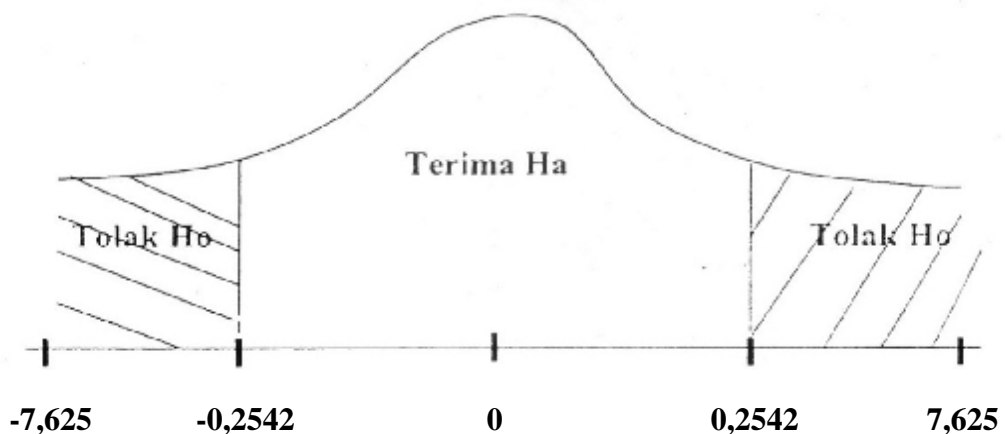
$$T_{hitung} = 7,652 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 0,2542$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } 0,2542 < t_{hitung} < 0,2542$$

$$H_a \text{ diterima jika : } t_{hitung} > 0,2542 \text{ dan } -t_{hitung} < 0,2542$$

uBerdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komitmen afektif terhadap beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 7,625 sedangkan t_{tabel} sebesar 0,2542 dengan angka signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera bagian Utara.



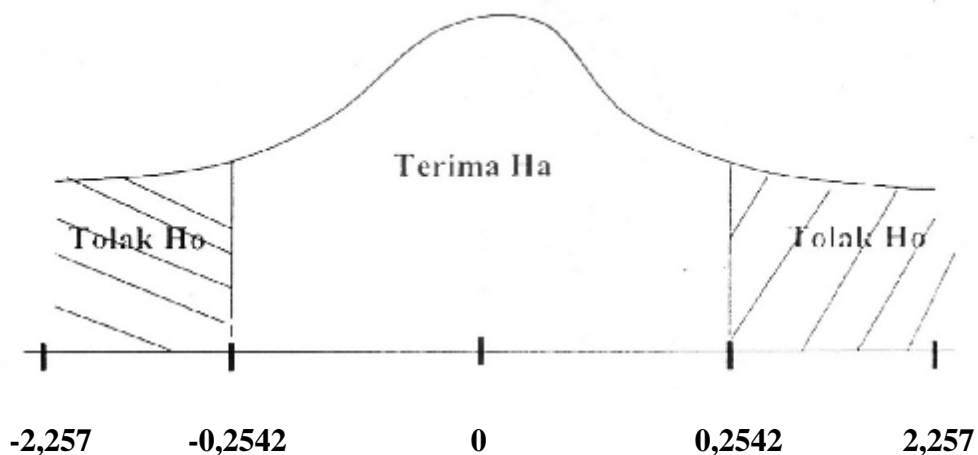
Gambar IV. 4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2) Pengaruh *Merit pay* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari Tabel IV-14 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,257 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 0,2542$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *merit pay* terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,257 sedangkan t_{tabel} 0,2542 dengan angka signifikan sebesar $0,028 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *merit pay* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.



Gambar IV. 5 Pengaruh *Merit Pay* Terhadap Kinerja Karyawan

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap

variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

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

(Sugiyono, 2012, hal 257)

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Tabel IV.11

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.050	2	139.525	33.621	.000 ^a
	Residual	236.550	57	4.150		
	Total	515.600	59			

a. Predictors: (Constant), Merit Pay (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$ adalah 3,16

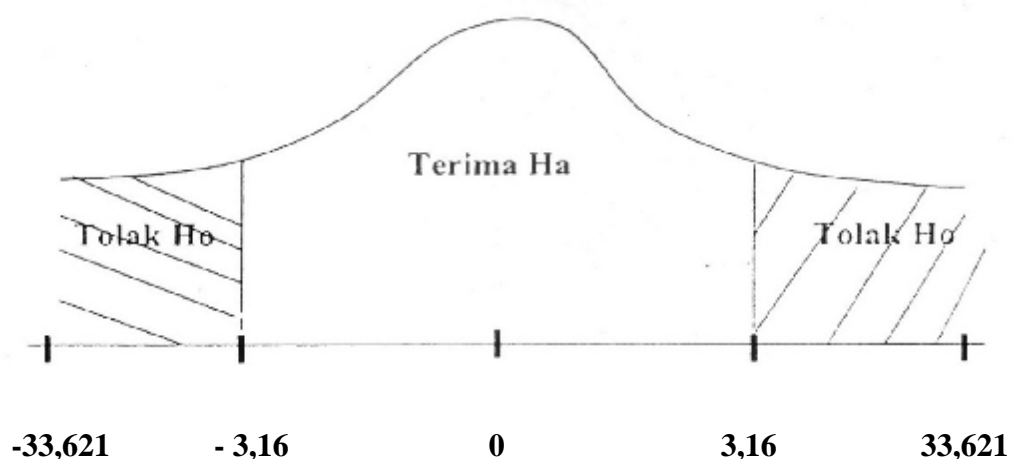
$F_{\text{hitung}} = 33,621$

$$F_{\text{tabel}} = 3,16$$

Kriteria pengujian :

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$ artinya tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara beban kerja dan *merit pay* terhadap kinerja karyawan.
- b) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$ artinya adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara beban kerja dan *merit pay* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel uji F diketahui terdapat nilai sig $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} yang diketahui sebesar 3,16. Dari perhitungan tersebut disimpulkan bahwa H_a diterima dengan $F_{\text{hitung}} 33,621 > F_{\text{tabel}} 3,16$ artinya beban kerja dan *merit pay* secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.



Gambar IV. 6 Pengaruh Beban Kerja dan *Merit Pay* terhadap Kinerja Karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh beban kerja (X1) dan *merit pay* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai koefisien determinasi adalah 0 – 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.525	2.03715

a. Predictors : (Constant), Beban Kerja (X1), Merit pay (X2)

b. dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah SPSS (2019)

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,736 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kinerja (variabel dependen) dengan beban kerja dan *merit pay* (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Yaitu sebesar :

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

$$= 0,541 \times 100\%$$

$$= 54,1 \%$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R-Square dalam model regresi adalah 54,1 % hal ini berarti kontribusi yang diberikan beban kerja dan *merit pay* terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara sebesar 54,1% sisanya 45,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas beban kerja dan *merit pay* berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan, hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara menyatakan bahwa t_{hitung} sebesar 7,652 dan t_{tabel} 0,2542 dengan angka signifikan $0,00 < 0,05$ memenuhi kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,652 > 0,2542$ dan $-7,652 < 0,2542$ berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera bagian Utara. Hal ini didukung atau sejalan dengan penelitian Febri Furqon (2015) yang berjudul “ Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari” pada Hasil uji hipotesis tersebut menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti beban kerja merupakan salah satu hal yang menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan. Beban kerja yang besar akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktifitasnya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Sebaliknya beban kerja yang tidak sesuai kemampuan karyawan menyebabkan stres karyawan yang tentunya akan menurunkan kinerja karyawan. Karena itu jika manajemen menginginkan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan, maka harus memperhatikan beban kerja yang sesuai bagi karyawannya.

2. Pengaruh *Merit Pay* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian diatas tentang pengaruh *merit pay* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara menyatakan bahwa t_{hitung} sebesar 2,257 dan t_{tabel} 0,2542 dengan angka signifikan $0,00 < 0,05$ memenuhi kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,257 > 0,2542$ dan $-2,257 < 0,2542$ berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *merit pay* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Variabel *Merit Pay* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti apabila *merit pay* yang diberikan perusahaan meningkat maka kinerja yang diberikan karyawan juga meningkat.

Hasil dari penelitian ini didukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu tentang *Merit Pay* terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ryan Khoyul (2017) yang berjudul “ Pengaruh sistem *Merit Pay*, rotasi kerja, pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hartono istana teknologi polytron di bakalan krapyak kudas “ menunjukkan bahwa variabel *Merit Pay* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan *Merit Pay* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis adalah adanya pengaruh beban kerja dan *merit pay* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai F_{hitung} adalah 33,621 dan F_{tabel} yang diketahui sebesar 3,16. Dari perhitungan tersebut disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan $F_{hitung} 33,621 > F_{tabel} 3,16$ artinya beban kerja (X_1) dan *merit pay* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Lalu berdasarkan uji determinasi yang dilakukan menghasilkan 0,541 atau sama dengan 54,1% sisanya 4,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Hal ini sejalan dengan penelitian khairah Nisa (2015) yang berjudul “Pengaruh *Merit Pay* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan nusantara III” yang menyatakan bahwa beban kerja dan *merit pay* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dari judul “Pengaruh Beban Kerja dan *Merit Pay* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, maka dapat disimpulkan bahwa *merit pay* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan *merit pay* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya beban kerja dan *merit pay* menjelaskan kinerja sebesar 54,1% sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dimana adanya pengaruh beban kerja dan *merit pay* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)

Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Maka dari itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang diberikan pada karyawan di kantor PT. PLN (Persero) telah sesuai dengan kemampuan karyawannya. Dalam hal ini perusahaan haruslah mempertahankan keseimbangan beban kerja bagi setiap karyawannya, agar kinerja dan hasil kerja para karyawan lebih maksimal. Kemudian perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi waktu kerja dan target kerja karyawan yang harus dicapai karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pemberian *merit pay* karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara sudah sesuai dengan prestasi dan hasil kerja karyawan, namun sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi tentang ketepatan waktu pembayaran *merit pay* dan juga mempermudah dan mempercepat prosedur administrasinya.
3. Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara telah berjalan dengan baik, untuk menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan perhatian dari perusahaan terhadap aspek-aspek yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya keseimbangan dalam memberikan beban kerja kepada karyawan dan keadilan dalam menentukan besaran jumlah *merit pay* yang diberikan pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2007. "Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Cetakan Empat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Gunung Agung.
- Juliandi, Azuar. 2015. "Metodologi penelitian Bisnis". Medan; Umsu Press.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. "Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja". Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kuncoro, Mudrajat. 2006. "Riset Untuk Bisnis dan ekonomi". Jakarta : Erlangga
- Lisnayetti. 2006. Beban Kerja dan Kinerja Dosen. Working Paper Series, Jurnal. Poltekes Padang..
- Mangkunegara. 2006. "Sumber Daya Manusia perusahaan". Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V. 2007. "Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia". Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2014. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (edisi revisi)". Jakarta: Rajawali Pers
- Prawirosentono, S. 2008. "Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, V. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, Jonathan. 2006. "Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sikula, Andrew E. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Erlangga
- Sinambela, Lijan. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: STIE YPKN
- Sunyoto, Danang. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: CAPS
- Sugiyono. 2012. "Metode Penelitian Bisnis". Bandung : CV Alfabeta
- Wirawan. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Rajawali Pers

JURNAL

- Anggit, A. 2014. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen STIESIA, 3(7):16

- Dhini, Rama Dhanita. 2010. "*Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*". Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, 1(1):12
- Febri,F. 2015. Pengaruh Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Merapi Agung Lestari.Jurnal Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta,Yogyakarta.
- Hariyati, M. 2011. "*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*". Jurnal Skripsi.Universitas Sebelas Maret Surakarta,1(1):21-24
- Setyawan, A. A., dan Kuswati, R. 2006. "*Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(4):109
- Departemen Dalam Negeri, *PerMen DamNeg No.12 tahun 2008* tentang pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam negeri dan Pemerintah Daerah jakarta (2008)
- Khairah,N.2015. Pengaruh Merit Pay dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III(persero) .Jurnal Skripsi Universitas Panca Budi,Medan.
- Khoyul,R.2017.Pengaruh Sistem Merit Pay, Rotasi kerja,pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hatrono Istana Teknologi Polytron Bakalan Kudus.Jurnal Skripsi Stain Kudus kediri.