

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

LILIS WURIANI
NPM : 1305160147



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

LILIS WURIANI (1305160147) : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Skripsi UMSU 2017

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 280 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin, sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan studi dokumentasi, dan kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi klasik, Regresi Linier Berganda, Uji-T, Uji-F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package For the Social Sciens) 16.00 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} 3,291 > nilai t_{tabel} 1,995 dengan nilai sig 0,002 < 0,05. Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil t_{hitung} 4,134 > nilai t_{tabel} 1,995 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Dan terdapat pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji f yang dilakukan dengan diperoleh nilai f_{hitung} 35,885 > f_{tabel} 3,13 dengan sig 0,000 < 0,05. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,517 atau 51,7% menunjukkan variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi kemampuan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) sisanya 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirrobil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”** sebagai salah satu syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak - pihak yang telah mendorong dan membantu dalam penyusunan proposal ini, yakni kepada :

1. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Mukhairun serta Ibu tersayang Nurmiati yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian dan pengorbanan, bimbingan serta Do'a yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemampuan yang keras dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM. M.Si selaku WD I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku WD III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE. M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nel Arianty, SE, MM selaku pembimbing yang telah memberikan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penyelesaian proposal.
9. Seluruh Dosen dan beserta staff Biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman seperjuangan selama magang yaitu Putri Suci Asmarani, Cici Nurmala, Yutia Sulina, M. Faisal, Syasha Indah yang telah memberikan masukan, motivasi dan terus mendoakan penulis selama ini, dan khususnya keluarga besar kelas Manajemen C Pagi Fakultas Ekonomi UMSU stambuk 2013 terima kasih atas segala kerja samanya dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan agar proposal dapat menjadi lebih baik lagi dari yang sekarang. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca dan khususnya penulis

Wassalamu'alaikum Wr.wb

Medan, April 2017

Penulis

Lilis Wuriani
NPM : 1305160147

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Pegawai.....	8
a. Pengertian Kinerja Pegawai	8
b. Faktor-faktor Kinerja Pegawai.....	9
c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	11
d. Indikator Kinerja	14
2. Kemampuan Kerja	16
a. Pengertian Kemampuan Kerja	16
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja...	18
c. Indikator Kemampuan Kerja	20
3. Beban Kerja	23

a. Pengertian Beban Kerja	23
b. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	23
c. Indikator Beban Kerja	25
B. Kerangka Konseptual	25
C. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian.....	46
1. Deskripsi Hasil Penelitian	46
2. Karakteristik Responden.....	47
3. Analisis Variabel Penelitian	49
4. Uji Asumsi Klasik	59
5. Regresi Linier Berganda.....	62
6. Pengujian Hipotesis	64
7. Koefisien Determinasi	67
B. Pembahasan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Kesimpulan.....	71

B. Saran 72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

III.1	Indikator Kinerja Pegawai	30
III.2	Indikator Kemampuan Kerja.....	30
III.3	Indikator Beban Kerja.....	31
III.4	Jadwal Kegiatan Penelitian	31
III.5	Jumlah Sampel	33
III.6	Skala Likert.....	34
III.7	Hasil Uji Kemampuan Kerja.....	36
III.8	Hasil Uji Validitas Beban Kerja	37
III.9	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	37
III.10	Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2 dan Y.....	39
IV.1	SkalaLikert.....	46
IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	47
IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
IV.5	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
IV.6	Skor Angket Untuk Variabel Kemampuan Kerja (X1).....	49
IV.7	Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2).....	53
IV.8	Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	55
IV.9	Uji Multikolinearitas	61
IV.10	Uji Regresi Linear Berganda	63
IV.11	Uji T	64
IV.12	Uji F	66
IV.13	Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

II.1	Kerangka Konseptual.....	26
II.2	Kerangka Konseptual.....	27
II.3	Kerangka Konseptual.....	28
III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	43
III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	44
IV.1	Uji Normalitas.....	59
IV.2	Uji Normalitas.....	60
IV.3	Uji Heteroskedastisitas.....	62
IV.4	Hasil Pengujian Hipotesis T.....	65
IV.5	Hasil Pengujian Hipotesis T.....	65
IV.6	Hasil Pengujian Hipotesis F.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena SDM berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2010 hal. 189).

Menurut Bangun (2012, hal.231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya membutuhkan pegawai yang mampu dan terampil tetapi pegawai yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Payaman (2011, hal. 11) ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu salah satunya faktor kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting

dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Karena kinerja pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dan kesuksesan perusahaan pada masa sekarang maupun masa yang akan datang, serta sebagai penjamin kelangsungan hidup perusahaan. Apabila kinerja pegawai kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan tercapai dengan baik.

Kemampuan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan kerja berubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman yang dimiliki agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap pegawainya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karena kemampuan menunjukan potensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2015, hal. 93) memberikan pengertian kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas.

Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan pegawainya. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja. Adapun menurut Wibowo (2012, hal. 339) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

kemampuan seseorang, yaitu : keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, motivasi, dan kemampuan intelektual.

Disamping faktor kemampuan kerja, faktor beban kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja sangat penting bagi suatu perusahaan, dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap perusahaan itu sendiri. Beban kerja memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif serta jenis-jenis jabatan dan karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Moekijat dalam Akbar (2013, hal. 152).

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar juga ditentukan oleh beban kerja. Beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu pihak manajemen perusahaan harus memberikan beban kerja sesuai dengan standar kerja yang ada diperusahaan. Apabila beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan para karyawannya, maka pekerjaan akan dapat diselesaikan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan dan penyaluran air bersih untuk masyarakat. PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sangat membutuhkan kinerja pegawai

yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja pegawai akan meningkat sehingga produktivitas karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu salah satunya dengan meningkatkan kemampuan kerja dan memberikan beban kerja sesuai dengan standar kerja yang ada diperusahaan.

Adapun masalah yang ditemukan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah masih adanya pegawai yang memiliki kualitas kerja yang rendah seperti terlihat dari kesalahan dalam mengerjakan tugasnya, masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur dan aturan yang diberikan. Kemampuan kerja karyawan yang masih rendah seperti kemampuan dalam menguasai pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Masih terdapat beberapa pegawai perusahaan yang kurang menguasai penggunaan komputer mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tersebut kurang efektif dan efisien. Beban kerja yang terlalu berat seperti banyaknya pekerjaan yang diberikan, pekerjaan tidak dapat terselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisis, mengevaluasi dan menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kemampuan kerja pegawai yang masih rendah seperti kemampuan menguasai pekerjaan.
2. Beban kerja yang terlalu berat seperti banyaknya pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan.
3. Kinerja pegawai yang masih rendah seperti kesalahan dalam mengerjakan tugas, masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur dan aturan yang diberikan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada kemampuan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai tetap yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ?

3. Apakah kemampuan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian ini, maka dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan evaluasi yang berguna bagi kemajuan perusahaan, diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat

dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kemampuan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai kajian yang diharapkan dapat memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian dan sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lainnya di waktu yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai dalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Menurut Sinambela (2012, hal. 136) menyimpulkan “Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”.

Hasibuan (2011, hal. 94) “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Torang (2012, hal. 118) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa “kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak

melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan secara kualitas maupun kuantitas. Suatu organisasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawainya maka organisasi tersebut akan mendapatkan banyak keuntungan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan kinerja yang tinggi. Karena dengan kinerja pegawai yang tinggi maka tujuan-tujuan perusahaan akan tercapai. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara dalam Donni (2016, hal. 270-271) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor Kemampuan (*ability*)
- 2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (knowledge + skill). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan

pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan memberikan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

Menurut Sutrisno (2010, hal.176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan efisien, dalam hubungan dengan organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik dan wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.
- 3) Disiplin, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

- 4) Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wearther dan Davis dalam Donni (2016, hal. 272-274) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)
- 2) Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*)
- 3) Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)
- 4) Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*)
- 5) Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planning and Development*)
- 6) Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)
- 7) Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidak Akuratan Informasi (*Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*)
- 8) Kesempatan yang sama (*Equal Employment Opportunity*)
- 9) Tantangan Eksternal (*External Challenges*)
- 10) Umpan Balik (*Feedback*)

Adapun penjelasan dari tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

- 2) Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*)

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

- 3) Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi para pegawai.

- 4) Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*)

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi para pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

- 5) Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planing and Development*)

Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

- 6) Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku didalam organisasi.

- 7) Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi (*Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*)

Hasil penilaian kinerja membantu dan menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama dibidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi SDM lainnya.

- 8) Kesempatan yang sama (*Equal Employment Opportunity*)

Hasil penilaian kinerja menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.

- 9) Tantangan Eksternal (*External Challenges*)

Hasil penilaian kinerja menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.

10) Umpan Balik (*Feedback*)

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama Departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

Menurut Bangun (2012, hal.232) tujuan dan manfaat kinerja diantaranya adalah :

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
- 3) Pemeliharaan sistem
- 4) Dokumentasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pelatihan.

3) Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu

jalannya subsistem lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

d. Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012, hal. 233) adapun indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerjasama

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang

dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerjasama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Adapun menurut Wibowo (2014, hal. 86) indikator kinerja dengan penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan Balik
- 4) Alat atau Sarana

- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan kemampuan individu yang dimiliki oleh setiap pegawai, hal ini berarti bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan yang

berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kemampuan juga merupakan suatu dimensi perilaku keahlian yang dimiliki seseorang atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. kemampuan kerja yang disesuaikan dengan tugas yang diberikan akan meningkatkan kinerja yang ada didalam perusahaan. karena ketika kemampuan kerja yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas yang dibebankan maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2008, hal. 57) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya”.

Menurut Gibson (2014, hal. 45) “Kemampuan adalah sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan”.

Thoha (2010, hal. 36) menyimpulkan “kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman”.

Menurut Wesson dalam Wibowo (2011, hal.93) “Kemampuan menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan”.

Dari beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi diri dan pengetahuan yang dimiliki individu yang dapat dimanfaatkan dan digunakan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya secara cepat dan tepat, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan

pegawai/perusahaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaannya pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upaya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Juddge (2008, hal. 61) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja sebagai berikut :

- 1) Kemampuan intelektual
- 2) Kemampuan fisik

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kemampuan intelektual

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, pikiran, menalar dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Kemampuan intelektual memainkan sebuah peran yang lebih besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi.

- 2) Kemampuan fisik

Kemampuan tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar. pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa

yang membutuhkan pimpinan untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang karyawan.

Wibowo (2012, hal. 339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang yaitu :

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Motivasi
- 5) Kemampuan intelektual

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan adalah perasaan pasti terhadap sesuatu meski belum tentu benar, misalnya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

- 2) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang individu terhadap suatu hal yang meliputi semua tugas-tugas kecakapan, sikap, nilai dan kemengertian dan semuanya dipertimbangkan sebagai sesuatu yang penting untuk menunjang keberhasilannya dalam penyelesaian tugas.

- 3) Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi yang dimiliki. Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat muda untuk mengingatnya.

4) Motivasi

Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki oleh seseorang yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dan dengan mengerahkan segala kemampuan demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

5) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah.

c. Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat melalui indikator dibawah ini. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 68) indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja
- 2) Ketepatan waktu kerja
- 3) Keahlian dan keterampilan
- 4) Tanggung jawab kerja
- 5) Kemampuan bekerja sama

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Hasil kerja

Hasil kerja adalah kinerja yang dihasilkan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

2) Ketepatan waktu kerja

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan. Tidak menunda-nunda pekerjaan, pekerjaan diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

3) Keahlian dan keterampilan

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya yang diberikan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi, insentif dan lain-lain.

4) Tanggung jawab kerja

Kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dengan tepat waktu dan berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang ditetapkan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Dimensi kemampuan intelektual yang dikemukakan oleh Robbins (2008, hal. 58) yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan yaitu :

- 1) Kecerdasan angka
- 2) Pemahaman verbal
- 3) Kecepatan persepsi
- 4) Penalaran induktif
- 5) Penalaran deduktif
- 6) Visualisasi spasial
- 7) Daya ingat

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan angka, kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
- 2) Pemahaman verbal, kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.
- 3) Kecepatan persepsi, kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.
- 4) Penalaran induktif, kemampuan mengenali sesuatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- 5) Penalaran deduktif, kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- 6) Visualisasi spasial, kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- 7) Daya ingat, kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

Sementara indikator pengukuran kemampuan fisik mengadaptasi dimensi kemampuan fisik yang dikemukakan oleh Robbins (2008, hal. 62) yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor-faktor kekuatan: meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis dan kekuatan lainnya.
- 2) Faktor-faktor keluwesan: meliputi keluwesan extent dan keluwesan dinamis.
- 3) Faktor-faktor lain meliputi: koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Munandar (2011, hal. 385) “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Menurut Tarwaka (2011, hal.106) menyimpulkan “beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan”.

Kasmir dan Jakfar (2006, hal. 256) memberikan penjelasan “beban kerja adalah perbandingan antara beban kerja aktual dengan waktu kerja efektif”.

Dari teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tanggung jawab berupa tugas pekerjaan yang diberikan kepada pemegang jabatan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah diberikan. Dalam menyelesaikan beban kerja juga dituntut kemampuan dan semangat kerja para pegawai.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Tarwaka (2011, hal. 104) yaitu sebagai berikut :

1) Faktor Eksternal

2) Faktor Internal

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Termasuk dalam beban kerja eksternal adalah :

- a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan lain dan sebagainya.

2) Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu *strain* secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. secara lebih ringkas faktor internal meliputi :

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

- b. Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

d. Indikator Beban Kerja

Adapun indikator beban kerja menurut Tarwaka (2011, hal.131) indikator beban kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Beban waktu (*time load*)
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*)
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*)

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Beban waktu (*time load*)

Beban waktu adalah menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.

- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Beban usaha mental yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*)

Beban tekanan psikologis berarti menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka merupakan sebuah konsep yang mana menjelaskan hubungan anatar variabel satu dengan yang lainnya.

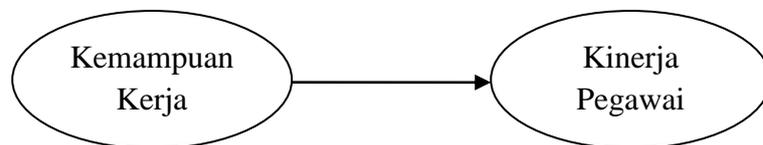
1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan, apabila pegawai memiliki tingkat kemampuan kerja yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat sehingga akan mempengaruhi hasil produksi perusahaan.

Menurut Robbins (2008, hal. 11) menyatakan bahwa “kemampuan individu adalah suatu kapasitas yang dimiliki seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zainal (2016) menyimpulkan bahwa secara parsial kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka berikut ini :



Gambar II-1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

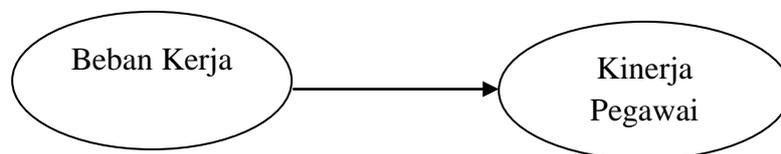
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja harus sesuai dengan standar kerja yang ada diperusahaan, beban kerja yang tidak terlalu berat akan mempengaruhi hasil kinerja pegawainya.

Menurut Munandar (2011, hal. 385) bahwa “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitepu (2013) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dengan kerangka berikut ini :



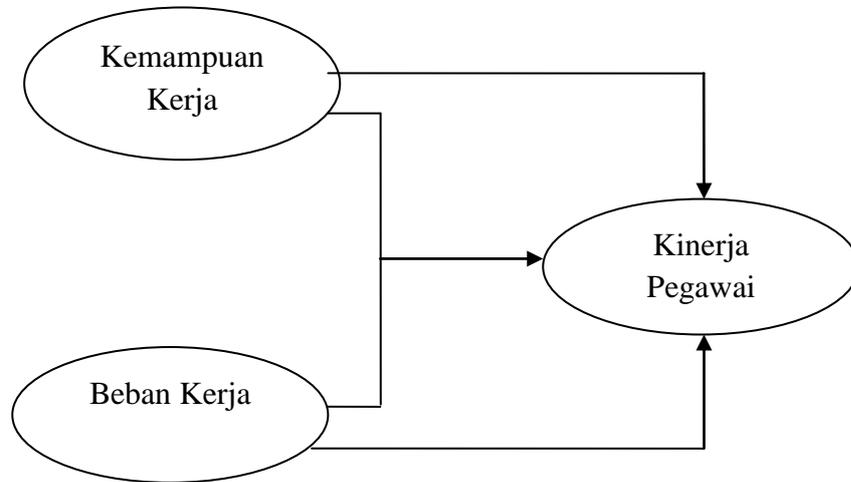
Gambar II-2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mangkunegara dalam Carudin (2011, hal. 3) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain dari pada itu dalam pencapaian kinerja pegawai juga dituntut kemampuan dan semangat kerja setiap pegawai didalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu disini dapat kita ketahui betapa pentingnya kinerja pegawai yang tinggi terhadap kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

Pendapas diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susi (2014) menyatakan bahwa faktor kemampuan kerja, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hubungan kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka sebagai berikut :



Gambar II-3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Kemampuan kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2012, hal. 13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan dengan random, pengumpulan data pada menggunakan instrumen penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Kemampuan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terkait. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai seseorang dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pegawai organisasi yang bersangkutan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut :

TABEL III.1
Indikator Kinerja

No	Indikator	No. Item
1	Tujuan	1,2,3
2	Standar	4,5,6,
3	Umpan Balik	7,8,9
4	Alat atau Sarana	10,11,12
5	Kompetensi	13,14,15
6	Motif	16,17,18
7	Peluang	19,20

Sumber: Wibowo(2014, hal.86)

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah keahlian yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Kemampuan Kerja

No	Indikator	No. Item
1	Hasil kerja	1,2,3,4
2	Ketepatan waktu kerja	5,6,7,8
3	Keahlian dan keterampilan	9,10,11,12
4	Tanggung jawab kerja	13,14,15,16
5	Kemampuan bekerja sama	17,18,19,20

Sumber: Mangkunegara (2013, hal.68)

3. Beban Kerja

Beban kerja adalah setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang

karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektifitas kerja akan berhasil dengan baik.

Tabel III.3
Indikator Beban Kerja

No	Indikator	No. Item
1	Beban waktu (<i>time load</i>)	1,2,3,4
2	Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>)	5,6,7,8
3	Beban psikologis (<i>psychologis stress load</i>)	9,10,11,12

Sumber: Tarwaka (2014, hal.131)

C. Tmpat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No. 1 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai dari bulan November 2016 sampai dengan bulan Maret 2017.

Tabel III.4
Rencana Jadwal Penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul dan penerimaan judul		■	■																	
2	Penulisan proposal				■	■	■	■	■												
3	Seminar proposal									■	■	■	■								
4	Penyebaran angket dan analisis data													■	■	■	■				
5	Penulisan laporan kemajuan																	■	■	■	■
6	Sidang meja hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012, hal. 115) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 280 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 116) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Ukuran sampelnya sebanyak 70 orang, jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus slovin dalam Juliandi (2015, hal. 59), yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen ketidak telitian karena karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolerir atau diinginkan (misal, 1%, 5%, 10%, dll)

$$\begin{aligned} n &= \frac{280}{1 + 280 \times 0,1^2} \\ &= \frac{280}{1 + 280 (0,01)} \\ &= \frac{280}{1 + 3} \end{aligned}$$

$$= \frac{280}{4}$$

$n = 70$ pegawai

Berdasarkan perhitungan diatas dengan populasi sebesar 280, maka dengan pendekatan slovin ukuran sampel ditetapkan sebesar 70 orang pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Tabel III. 5
Jumlah Sampel

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	SPI	22	$70/280 (22) = 6$ orang
2	Divisi Keuangan	17	$70/280 (17) = 4$ orang
3	Divisi SDM	18	$70/280 (18) = 5$ orang
4	Divisi Hublang	12	$70/280 (12) = 3$ orang
5	Litbang	6	$70/280 (6) = 2$ orang
6	Divisi SIM	8	$70/280 (8) = 2$ orang
7	Divisi Sistem Manajemen	7	$70/280 (7) = 2$ orang
8	Divisi PKA	12	$70/280 (12) = 3$ orang
9	Divisi Perencana	13	$70/280 (13) = 3$ orang
10	Divisi Aset Manajemen	6	$70/280 (6) = 2$ orang
11	Divisi Transmisi/Distribusi	37	$70/280 (37) = 9$ orang
12	Divisi Produksi	12	$70/280 (12) = 3$ orang
13	Divisi Umum	14	$70/280 (14) = 3$ orang
14	Divisi PR	14	$70/280 (14) = 3$ orang
15	Divisi PLT/Bengkel	10	$70/280 (10) = 3$ orang
16	Diviri Opr & Pel AL	9	$70/280 (9) = 2$ orang
17	Divisi Prc AL	5	$70/280 (5) = 1$ orang
18	Divisi Pengol. & Pengemb AL	4	$70/280 (4) = 1$ orang
19	Pengawasan Kualitas Barang	8	$70/280 (8) = 2$ orang
20	Unit Layanan Pengadaan	5	$70/280 (5) = 1$ orang
21	Tim PPAL	4	$70/280 (4) = 1$ orang
22	ProyekPengemb. Produksi	6	$70/280 (6) = 2$ orang
23	Unit Labor	12	$70/280 (12) = 3$ orang
24	UnitBengkel	8	$70/280 (8) = 2$ orang
25	Unit Pengamanan	1	$70/280 (1) = 0$ orang
26	Staf Ahli Direksi	5	$70/280 (5) = 1$ orang
27	Koperasi	5	$70/280 (5) = 1$ orang
Jumlah		280	70 orang

Sumber: PDAM Tirtanadi Provsu 2017

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada diperusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

2. Kuesioner (Angket)

Teknik ini dilakukan dengan memberikan satu set pertanyaan atau pernyataan kepada responden penelitian dalam bentuk angket yang tersusun sistematis yang berkaitan dengan kemampuan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dalam penyebaran kuesioner jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

TABEL III.6
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan :

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden didalam mendefinisikan suatu variabel. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiono, 2012 hal. 172).

Selanjutnya untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment atau kolerasi sederhana yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal. 248)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

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

$(\sum yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xiyi)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini.

Adapun kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Suatu item instrumen dikatakan valid apabila nilai Sig < 0,05
- 2) Apabila nilai probabilitas Sig > 0,05, maka item instrumen tidak valid

1) Uji Validitas Kemampuan Kerja

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja

Item Pertanyaan	R - hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,440 (positif)	0,235	Valid
2	0,496 (positif)	0,235	Valid
3	0,462 (positif)	0,235	Valid
4	0,396 (positif)	0,235	Valid
5	0,566 (positif)	0,235	Valid
6	0,400 (positif)	0,235	Valid
7	0,384 (positif)	0,235	Valid
8	0,507(positif)	0,235	Valid
9	0,478 (positif)	0,235	Valid
10	0,389 (positif)	0,235	Valid
11	0,393 (positif)	0,235	Valid
12	0,524 (positif)	0,235	Valid
13	0,557 (positif)	0,235	Valid
14	0,597 (positif)	0,235	Valid
15	0,584 (positif)	0,235	Valid
16	0,492 (positif)	0,235	Valid
17	0,370 (positif)	0,235	Valid
18	0,391 (positif)	0,235	Valid
19	0,404 (positif)	0,235	Valid

20	0,425 (positif)	0,235	Valid
----	-----------------	-------	-------

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Tabel III.7 Menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari kemampuan kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reabilitas instrumen penelitian.

2) Uji Validitas Beban Kerja

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Item Pertanyaan	R - hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,568 (positif)	0,235	Valid
2	0,652 (positif)	0,235	Valid
3	0,521 (positif)	0,235	Valid
4	0,586 (positif)	0,235	Valid
5	0,602 (positif)	0,235	Valid
6	0,601 (positif)	0,235	Valid
7	0,543 (positif)	0,235	Valid
8	0,444 (positif)	0,235	Valid
9	0,746 (positif)	0,235	Valid
10	0,497 (positif)	0,235	Valid
11	0,664 (positif)	0,235	Valid
12	0,482 (positif)	0,235	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Tabel III.8 Menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari beban kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reabilitas instrumen penelitian.

3) Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	R - hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,554 (positif)	0,235	Valid
2	0,692 (positif)	0,235	Valid
3	0,615 (positif)	0,235	Valid
4	0,523 (positif)	0,235	Valid
5	0,707 (positif)	0,235	Valid
6	0,501 (positif)	0,235	Valid

7	0,440 (positif)	0,235	Valid
8	0,369 (positif)	0,235	Valid
9	0,386 (positif)	0,235	Valid
10	0,383 (positif)	0,235	Valid
11	0,692 (positif)	0,235	Valid
12	0,440 (positif)	0,235	Valid
13	0,536 (positif)	0,235	Valid
14	0,410 (positif)	0,235	Valid
15	0,641 (positif)	0,235	Valid
16	0,617 (positif)	0,235	Valid
17	0,370 (positif)	0,235	Valid
18	0,445 (positif)	0,235	Valid
19	0,355 (positif)	0,235	Valid
20	0,383 (positif)	0,235	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Tabel III.9 Menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari kinerja pegawai memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reabilitas instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang telah diberikan kepada responden berdasarkan indikator pada variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan dapat konsisten dari awal.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, seperti rumus dibawah ini :

$$r_{II} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Juliandi, 2013, hal 86)

Keterangan :

r_{II} = reabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_f^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

Tabel III.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2, Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kemampuan Kerja (X_1)	0,809 $> 0,60$	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,818 $> 0,60$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,849 $> 0,60$	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Menunjukkan bahwa ketiga instrumen variabel pada penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas. Maka dengan demikian instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut adalah :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati 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 data tersebut tidak miring ke kiri atau miring ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan VIF $< 0,10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

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

2. Regresi Linier Berganda

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

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

(Sugiyono 2012, hal. 258)

Dimana :

Y = variabel terikat

a = konstanta

b_1 & b_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = kemampuan kerja

X_2 = beban kerja

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t. Berikut rumus uji statistik t yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono 2012, hal. 250)

Dimana :

r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

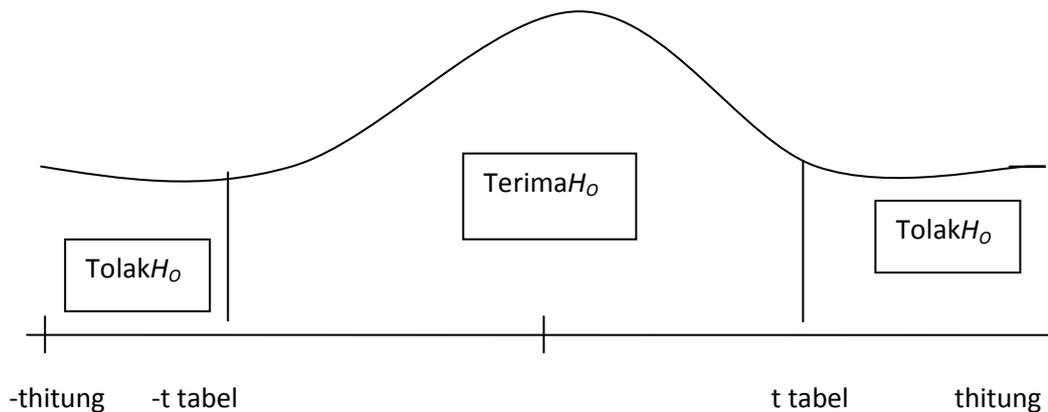
Adapun bentuk pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena ada korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima sehingga tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis T

b. Uji Simultan (Uji-f)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Adapun rumus untuk menghitung uji F adalah sebagai berikut :

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

Sugiyono (2012, hal. 257)

Dimana :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = f_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel}

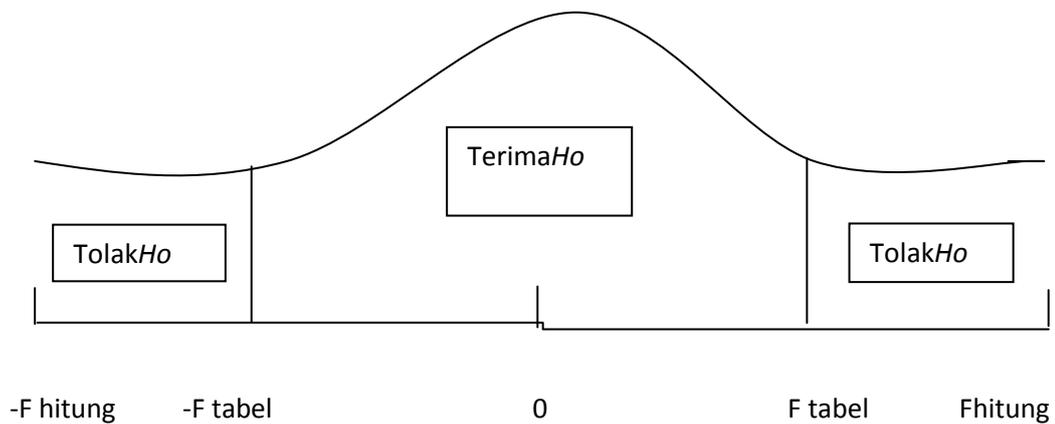
Adapun bentuk pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu :

- 1) Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis F

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 20 pertanyaan untuk variabel kemampuan kerja (X_1), 12 pertanyaan untuk variabel beban kerja (X_2), dan 20 pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 70 orang pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 133)

Dari ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel kemampuan kerja (X_1), Variabel beban kerja (X_2), dan variabel kinerja pegawai (Y). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

2. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini :

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	58	82.9	82.9	82.9
Perempuan	12	17.1	17.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang (82.9%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (17.1%) dari total keseluruhan.

2) Berdasarkan Kelompok Usia

Karakteristik responden berdasarkan kelompok usia dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-30 tahun	2	2.9	2.9	2.9
31-40 tahun	13	18.6	18.6	21.4
> 40 tahun	55	78.6	78.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada kelompok usia 22-30 tahun sebanyak 2 orang (2.9%), kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (18.6%), dan kelompok usia >40 tahun sebanyak 55 orang (78.6%).

3) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 tahun	2	2.9	2.9	2.9
6-10 tahun	9	12.9	12.9	15.7
> 10 tahun	59	84.3	84.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada masa kerja 0-5 tahun sebanyak 2 orang (2.9%), masa kerja 6-10 tahun 9 orang (12.9%), dan masa kerja >10 tahun sebanyak 59 orang (84.3%).

4) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 5
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	12	17.1	17.1	17.1
D3	2	2.9	2.9	20.0
S1	51	72.9	72.9	92.9
S2	5	7.1	7.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada pendidikan SLTA sebanyak 12 orang (17.1%), D3 sebanyak 2 orang (2.9%), S1 sebanyak 51 orang (72.9%), dan S2 sebanyak 5 orang (7.1%).

3. Analisa Variabel Penelitian

1) Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kemampuan kerja sebagai berikut :

Tabel IV. 6
Skor Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	37,1	44	62,9	0	0	0	0	0	0	70	100
2	24	34,3	45	64,3	1	1,4	0	0	0	0	70	100
3	31	44,3	36	51,4	3	4,3	0	0	0	0	70	100
4	32	45,7	35	50,0	3	4,3	0	0	0	0	70	100
5	27	38,6	39	55,7	3	4,3	1	1,4	0	0	70	100
6	23	32,9	45	64,3	1	1,4	1	1,4	0	0	70	100
7	32	45,7	36	51,4	2	2,9	0	0	0	0	70	100
8	31	44,3	35	50,0	4	5,7	0	0	0	0	70	100
9	29	41,4	39	55,7	2	2,9	0	0	0	0	70	100
10	26	37,1	43	61,4	1	1,4	0	0	0	0	70	100

11	19	27,1	45	64,3	6	8,6	0	0	0	0	70	100
12	22	31,4	38	54,3	10	14,3	0	0	0	0	70	100
13	12	17,1	47	67,1	11	15,7	0	0	0	0	70	100
14	24	34,3	33	47,1	13	18,6	0	0	0	0	70	100
15	27	38,6	29	41,4	14	20,0	0	0	0	0	70	100
16	24	34,3	39	55,7	7	10,0	0	0	0	0	70	100
17	18	25,7	42	60,0	10	14,3	0	0	0	0	70	100
18	15	21,4	48	68,6	7	10,0	0	0	0	0	70	100
19	21	30,0	41	58,6	8	11,4	0	0	0	0	70	100
20	18	25,7	42	60,0	10	14,3	0	0	0	0	70	100

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan untuk memperbaiki hasil kerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 44 orang (62,9%).
- b) Jawaban responden tentang saya selalu diberi kritikan yang membangun terhadap hasil kerja yang telah dikerjakan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (64,3%).
- c) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kesempurnaan hasil kerja selama menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36 orang (51,4%).
- d) Jawaban responden tentang saya mampu mengikuti standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang (50,0%).
- e) Jawaban responden tentang saya selalu berupaya mencari peluang agar pekerjaan diselesaikan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang (55,7%).

- f) Jawaban responden tentang waktu kerja yang diberikan perusahaan tidak melebihi batas kemampuan saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (64,3%).
- g) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan sebelum tenggang waktu berakhir, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36 orang (51,4%).
- h) Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang (50,0%).
- i) Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang (55,7%).
- j) Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (61,4%).
- k) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan tugas dengan hati-hati demi menghindari kesalahan kerja yang akan terjadi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (64,3%).
- l) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan tugas saya dengan terampil, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang (54,3%).

- m) Jawaban responden tentang saya mampu menangani masalah yang ada pada perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 47 orang (67,1%).
- n) Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab pada apa yang telah dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 33 orang (47,1%).
- o) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kepentingan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang (41,4%).
- p) Jawaban responden tentang saya laksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang (55,7%).
- q) Jawaban responden tentang saya mampu bekerjasama dengan seluruh karyawan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang (60,0%).
- r) Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan kesepakatan dalam team yang didapatkan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 48 orang (68,6%).
- s) Jawaban responden tentang saya dalam pengambilan keputusan selalu bermusyawarah dengan pimpinan dan rekan kerja kantor, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 41 orang (58,6%).

- t) Jawaban responden tentang saya selalu melaksanakan rapat koordinasi dengan team pelaksana pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang (60,0%).

2) Variabel Beban Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel beban kerja sebagai berikut :

Tabel IV. 7
Skor Variabel Beban Kerja (X_2)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	18,6	49	70,0	8	11,4	0	0	0	0	70	100
2	18	25,7	42	60,0	10	14,3	0	0	0	0	70	100
3	16	22,9	46	65,7	8	11,4	0	0	0	0	70	100
4	20	28,6	43	61,4	7	10,0	0	0	0	0	70	100
5	22	31,4	39	55,7	9	12,9	0	0	0	0	70	100
6	19	27,1	41	58,6	10	14,3	0	0	0	0	70	100
7	15	21,4	45	64,3	10	14,3	0	0	0	0	70	100
8	18	25,7	47	67,1	5	7,1	0	0	0	0	70	100
9	20	28,6	40	57,1	10	14,3	0	0	0	0	70	100
10	18	25,7	42	60,0	10	14,3	0	0	0	0	70	100
11	18	25,7	43	61,4	9	12,9	0	0	0	0	70	100
12	19	27,1	43	61,4	8	11,4	0	0	0	0	70	100

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang tingkat jumlah pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sangat banyak, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 49 orang (70,0%).
- b) Jawaban responden tentang mampu memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang (60,0%).

- c) Jawaban responden tentang beban kerja yang diberikan sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang (65,7%).
- d) Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai target waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (61,4%).
- e) Jawaban responden tentang hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang (55,7%).
- f) Jawaban responden tentang dibutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 41 orang (58,6%).
- g) Jawaban responden tentang saya membutuhkan usaha mental dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (64,3%).
- h) Jawaban responden tentang saya sering lembur untuk menyelesaikan tugas saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 47 orang (67,1%).
- i) Jawaban responden tentang tingkat waktu bekerja yang ditetapkan oleh pimpinan cukup banyak sampai dengan 8 jam per hari, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (57,1%).

- j) Jawaban responden tentang jam kerja yang ditetapkan oleh manajemen sangat tinggi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang (60,0%).
- k) Jawaban responden tentang pekerjaan yang berlebihan bukan berarti membuat saya tidak berdaya menghadapinya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (61,4%).
- l) Jawaban responden tentang ruang kerja yang nyaman membuat saya semangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (61,4%).

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel beban kerja sebagai berikut :

Tabel IV. 8
Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	17,1	47	67,1	11	15,7	0	0	0	0	70	100
2	24	34,3	36	51,4	10	14,3	0	0	0	0	70	100
3	18	25,7	40	57,1	12	17,1	0	0	0	0	70	100
4	16	22,9	44	62,9	10	14,3	0	0	0	0	70	100
5	16	22,9	40	57,1	14	20,0	0	0	0	0	70	100
6	35	50,0	29	41,4	6	8,6	0	0	0	0	70	100
7	30	42,9	40	57,1	0	0	0	0	0	0	70	100
8	26	37,1	43	61,4	1	1,4	0	0	0	0	70	100
9	29	41,4	38	54,3	3	4,3	0	0	0	0	70	100
10	35	50,0	32	45,7	3	4,3	0	0	0	0	70	100
11	16	22,9	36	51,4	18	25,7	0	0	0	0	70	100
12	17	24,3	46	65,7	7	10,0	0	0	0	0	70	100
13	13	18,6	44	62,9	13	18,6	0	0	0	0	70	100
14	20	28,6	45	64,3	5	7,1	0	0	0	0	70	100
15	15	21,4	40	57,1	15	21,4	0	0	0	0	70	100
16	22	31,4	40	57,1	8	11,4	0	0	0	0	70	100

17	20	28,6	42	60,0	8	11,4	0	0	0	0	70	100
18	14	20,0	50	71,4	6	8,6	0	0	0	0	70	100
19	23	32,9	41	58,6	6	8,6	0	0	0	0	70	100
20	27	38,6	36	51,4	7	10,0	0	0	0	0	70	100

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang saya bekerja keras untuk memenuhi tanggung demi tercapainya tujuan perusahaan Jawaban, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 47 orang (67,1%).
- b) Jawaban responden tentang saya mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36 orang (51,4%).
- c) Jawaban responden tentang Saya bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi-prestasi dimasa yang akan datang, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40 orang (57,1%).
- d) Jawaban respondeen tentang standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44 orang (62,9%).
- e) Jawaban responden tentang saya mampu bekerja sesuai standar mutu perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (57,1%).
- f) Jawaban responden tentang saya selalu bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang (50,0%).

- g) Jawaban responden tentang dalam lingkungan kerja, saya dan rekan kerja dapat memberikan umpan balik bagi organisasi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (57,1%).
- h) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan umpan balik terhadap kemajuan karir karyawan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (61,4%).
- i) Jawaban responden tentang saya selalu diberikan masukan oleh atasan dalam hal pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang (54,3%).
- j) Jawaban responden tentang selama saya bekerja saya menggunakan peralatan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang (50,0%).
- k) Jawaban responden tentang alat dan sarana yang ada diperusahaan cukup lengkap, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36 orang (51,4%).
- l) Jawaban responden tentang fasilitas-fasilitas kantor yang disediakan perusahaan menunjang aktivitas kerja/pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46 orang (65,7%).
- m) Jawaban reponden tentang kompetensi yang saya miliki membuat saya merasa percaya diri untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan kualitas yang baik, mayoritas responden menjwab setuju yaitu sebanyak 44 orang (62,9%).
- n) Jawaban responden tentang dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat

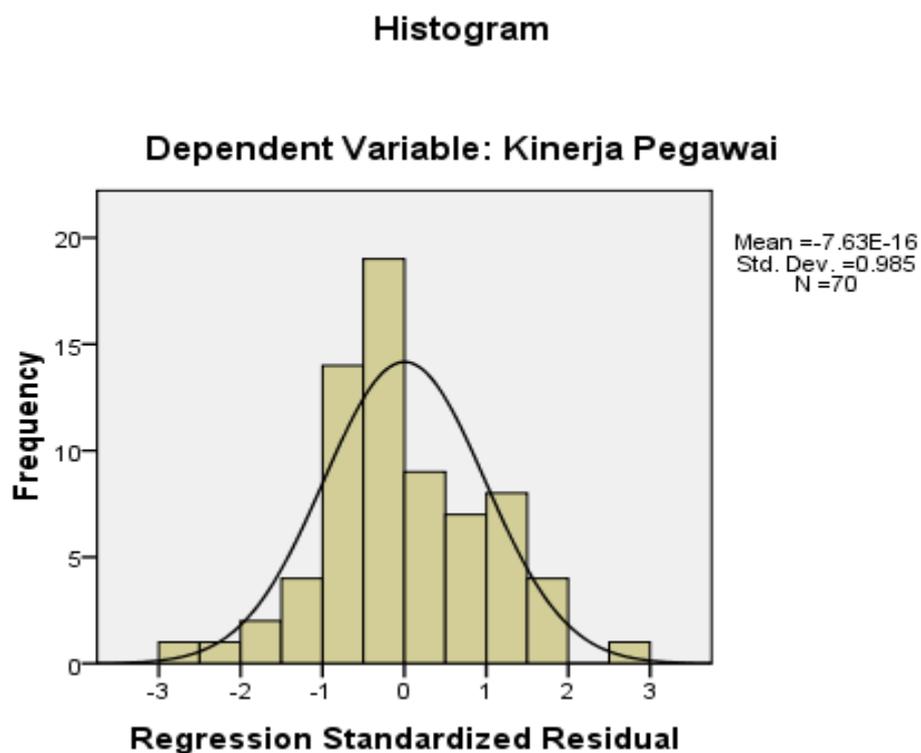
waktu, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (64,3%).

- o) Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan mengatasi masalah-masalah yang di timbul dalam pekerjaan, mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (57,1%).
- p) Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan dengan benar dan dalam waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (57,1%).
- q) Jawaban responden tentang saya ingin mengembangkan kemampuan dalam bekerja agar prestasi saya juga meningkat, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang (60,0%).
- r) Jawaban responden tentang saya memiliki inisiatif memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja dalam upaya mendukung penyelesaian pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 50 orang (71,4%).
- s) Jawaban responden tentang saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 41 orang (58,6%).
- t) Jawaban responden tentang saya berusaha mencari peluang agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36 orang (51,4%).

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi klasik.



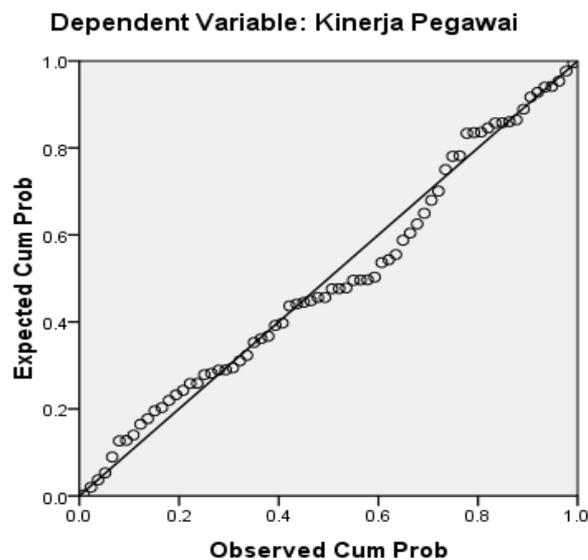
Gambar IV.1 Normalitas

Hasil uji normalitas diatas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong ke kiri maupun condong ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan menggunakan grafik P-P Plot pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak

mendekati garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2 Normalitas

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

b) Uji Multikolienaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF) tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.9
Multikolienaritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kemampuan Kerja	.622	1.608
Beban Kerja	.622	1.608

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

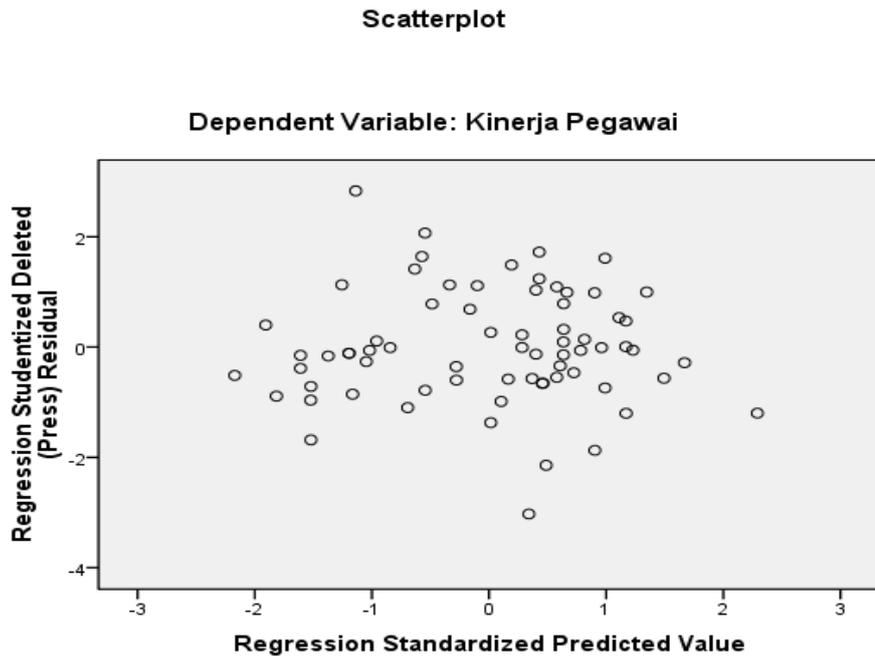
Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja (X_1), dan beban kerja (X_2), memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolienaritas dalam variabel independen.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

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



Gambar IV.3 Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

5. Regresi Linier Berganda

Hasil Pengolahan data SPSS tentang pengaruh variabel kemampuan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda

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

Sugiyono (2012, hal. 258)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 & b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Kemampuan Kerja

X_2 = Beban Kerja

e = Error

Tabel IV.10
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.741	8.219		2.158	.034
Kemampuan Kerja	.394	.120	.354	3.291	.002
Beban Kerja	.654	.158	.445	4.134	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS

(*Statistical Program For Social Science*) versi 16.0 di dapat :

a = 17,741

b_1 = 0,394

b_2 = 0,654

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,741 + 0,394 X_1 + 0,654 X_2 + e$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif sehingga dapat diartikan jika kemampuan kerja dan beban kerja ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja pegawai, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

6. Pengujian Hipotesis

a) Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y).

Nilai t untuk $df = n-2$, $df = 70 - 2 = 68$ adalah 1,995 $t_{tabel} \alpha = 0,05$

Tabel IV.11
Uji t
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.741	8.219		2.158	.034
Kemampuan Kerja	.394	.120	.354	3.291	.002
Beban Kerja	.654	.158	.445	4.134	.000

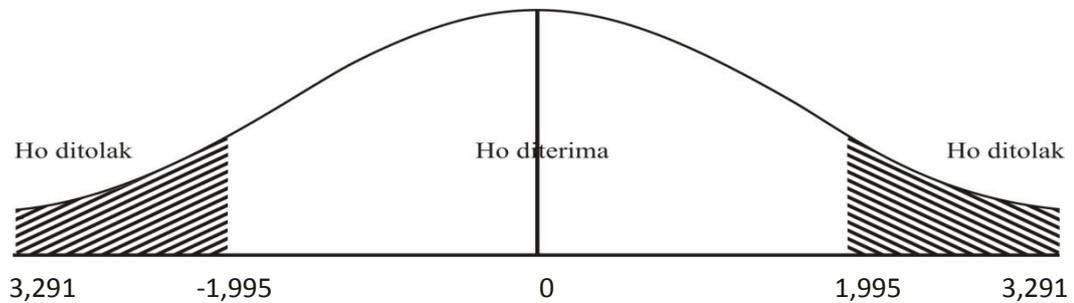
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2017)

1) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,291 sedangkan t_{tabel} 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja

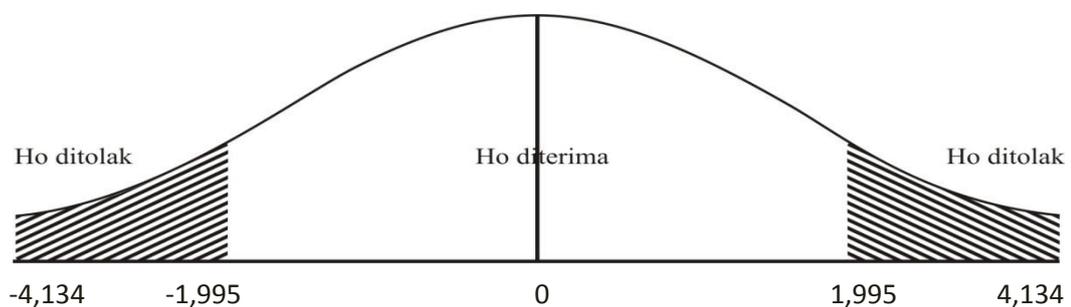
berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.4
Hasil Pengujian Hipotesis t

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh beban kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,134 sedangkan t_{tabel} 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.5
Hasil Pengujian Hipotesis t

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

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

Sugiyono (2012, hal. 257)

Dimana :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = f_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel}

Tabel IV.12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1359.062	2	679.531	35.885	.000 ^a
	Residual	1268.723	67	18.936		
	Total	2627.786	69			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$f_{tabel} = n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67$ adalah 3,13

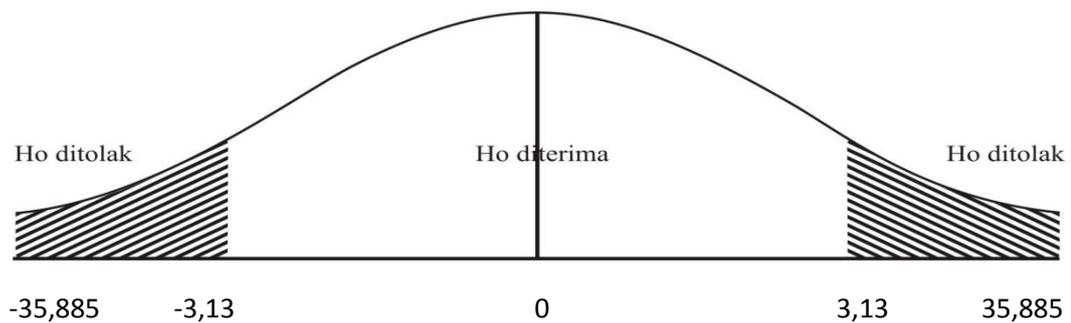
$f_{hitung} = 35,885$

$f_{tabel} = 3,13$

Kriteria Pengujian :

1. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari tabel ANOVA diatas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar $35,885 > f_{tabel}$ 3,13 dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kemampuan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).



Gambar IV.6
Hasil Pengujian Hipotesis F

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determinasinya :

Tabel IV.13
Koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.503	4.35157

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah (2017)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,517 \times 100\% \\
 &= 51,7\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dilihat nilai R Square dalam model regresi adalah 0,517 menunjukkan 51,7% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi kemampuan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2). Sisanya 48,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (kemampuan kerja dan beban kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa kemampuan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{hitung} 3,291 > nilai t_{tabel} 1,995 dengan nilai sig 0,002 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi

Provinsi Sumatera Utara. Adanya pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya kemampuan kerja para pegawai maka kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara akan mengalami peningkatan. Menurut hasil penelitian terdahulu oleh Zainal (2016) menyimpulkan bahwa secara parsial kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{hitung} 4,134 > nilai t_{tabel} 1,995 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera. Hal ini didukung oleh penelitian Sitepu (2013) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian diatas secara simultan diketahui bahwa f_{hitung} 35,885 > f_{tabel} 3,13 dengan sig 0,000 < 0,05 menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hal ini didukung oleh penelitian Susi (2014) menyatakan bahwa faktor kemampuan kerja, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,517 menunjukkan 51,7%

variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi kemampuan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2). Sisanya 48,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa kemampuan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{hitung} 3,291 > nilai t_{tabel} 1,995 dengan nilai sig 0,002 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{hitung} 4,134 > nilai t_{tabel} 1,995 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Dari hasil pengujian diatas secara simultan diketahui bahwa f_{hitung} 35,885 > f_{tabel} 3,13 dengan sig 0,000 < 0,05 menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,517 menunjukkan 51,7% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi kemampuan kerja (X_1)

dan beban kerja (X_2). Sisanya 48,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Kemampuan kerja hendaknya dijadikan fokus utama dalam program peningkatan kinerja, karena kemampuan kerja sangat mempengaruhi hasil kerja pegawai diperusahaan.
2. Perusahaan lebih memperhatikan lagi beban pekerjaan masing-masing pegawai, karena apabila kemampuan pekerjaan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.
3. Dalam meningkatkan kinerja pegawai hendaknya perusahaan meningkatkan kemampuan kerja dan memperhatikan beban kerja yang baik, karena kemampuan kerja dan beban kerja yang baik merupakan faktor penunjang peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, Kiki dkk. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gulaja) Djombang Baru*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 22 No. 1 Mei 2015.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriani, Susi. (2014). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Kota Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi, Universitas Riau.
- Juliandi, dkk. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar. (2011). *Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologo Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Priansa, Donni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Rizky, Akbar A. (2013). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1 No.4 Juli 2013.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sitepu. (2013). *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 4 Desember 2013.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press.
- Thoha, Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan ke-20. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Torang, Syamsir. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

———. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Cetakan Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.

Zainal. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali*. Jurnal Katalogis. Vol.4 No.6 Juni 2016.