

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MAKMUR PINANG PANGKALAN
SUSU LANGKAT**

SKRIPSI

OLEH :

LANI PUSPITA DEWI

NPM: 14.832.0124



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat
Nama : LANI PUSPITA DEWI
NPM : 14.832.0124
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I



H. Syahriandy, SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Absan Effendi, SE, M.Si
Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 2018

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu. sebanyak 45 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden diambil dari seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel kemampuan kerja sebesar 2.245 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.679 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel beban kerja sebesar 6.242 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.679 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $34.527 > 3.20$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kemampuan kerja dan beban kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,604. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 60,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,4% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja. Sisanya sebesar 39,6,% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kemampuan Kerja, Beban Kerja, Kinerja

Abstract

Effect of Work Ability and Workload on Employee Performance at PT Makmur Pinang Pangkalan Susu

This study aims to determine "The Effect of Work Ability and Workload on Employee Performance At PT Makmur Pinang Pangkalan Susu". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. Population in this research is Employee At PT Makmur Pinang Pangkalan Susu. as many as 45 employees. And by using saturated sample technique, then the number of samples in this study as many as 45 respondents taken from all employees.

Based on t test results can be seen that t arithmetic variable work ability of 2.245 is greater than t table of 1.679 with the probability t ie sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values then the Work Ability variable has a positive and significant effect on the performance variable. At work load variable equal to 6,242 bigger than t table equal to 1.679 with probability t that is sig 0,000 smaller than limit of significance equal to 0,05, then variable of work load partially have positive and significant influence to performance variable. Based on the result of F test, it is obtained Fcount of 34.527 > 3.20 with sig 0,000 < α 0,05, shows H_0 rejected and H_a accepted, means the ability of Work and work load simultaneously have positive and significant effect to the performance variable. The value of R Square obtained is 0.604. To see the large influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 60.4%. The figure shows that as much as 60.4% performance (dependent variable) can be explained by Work Ability and Workload. The balance of 39.6,% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Work Ability, Workload, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat”.** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rekt or Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area sekaligus Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Bapak H Syahriandy SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah memberikan ilmu baru dan pengalaman terbaik serta keikhlasannya, sehingga tersusun skripsi ini.
6. Bapak Teddy Pribadi, SE, M.Si selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan skripsi ini.

7. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Pegawai/karyawan yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Buat My The Geng (Triany Hardianti, Devina Heny Juwita Sari, Febby Novianti Ginting, Heni Widiastuti) dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata pengantar	ii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
 BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Pengertian Kemampuan Kerja	
2.1.1. Pengertian Kemampuan Kerja	7
2.1.2. Jenis-jenis Kemampuan	8
2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan	9
2.1.4. Indikator kemampuan kerja	9
2.2. Beban Kerja	
2.2.1. Pengertian Beban Kerja	10
2.2.2. Indikator Beban Kerja	13
2.3. Kinerja	
2.3.1. Pengertian Beban Kerja	13

2.3.2. Penilaian Kinerja	14
2.3.3. Indikator Kinerja	15
2.4. Penelitian Terdahulu	16
2.6. Kerangka Konseptual	17
2.7. Hipotesis	18

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	19
3.2. Populasi dan Sampel	20
3.3. Definisi Operasional	22
3.4. Jenis dan Sumber Data	22
3.5. Teknik Pengumpulan Data	24
3.6. Teknik Analisis Data	25

BAB IV : PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	34
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.2. Struktur Organisasi	34
4.1.3. Penyajian Data Responden	39
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	40
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	45
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	48
4.2.3. Uji Statistik	53
4.2.4. Uji Hipotesis	54

4.2.5. Koefisien Determinasi	52
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	56

BAB V : KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	19
Tabel III.3	Operasional variabel	21
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel IV.2	Usia Responden	33
Tabel IV.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (X1)	35
Tabel IV.4	Tabulasi Data Responden Variabel Kemampuan Kerja (X2).....	36
Tabel IV.5	Tabulasi Data Responden Variabel Beban Kerja(Y).....	37
Tabel IV.6	Estimasi Uji Validitas	40
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	42
Tabel IV.8	Uji Multikononlinearitas.....	45
Tabel IV.9	Analisis Linear Berganda.....	47
Tabel IV.10	Uji Parsial (Uji t).....	48
Tabel IV.11	Uji Simultan (Uji F).....	50
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	17
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	29
Gambar IV.2	Histogram.....	43
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	46
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan

Selain kemampuan kerja, beban kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan. Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai imaka bertambah pula beban karyawan. Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kepuasan kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan kepuasan kerja yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangtenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun

menjadi tidak produktif karena terlalu lelah mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil data dan observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat, terlihat masalah kinerja karyawan terutama dalam kemampuan kerja dan beban kerja karyawan yang masih belum maksimal. Masih kurangnya kemampuan kerja seperti kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurangnya pemahaman karyawan atas apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja karyawan. Selain kemampuan kerja masalah beban kerja juga menjadi masalah kinerja karyawan, data yang diperoleh memaparkan bahwa kerja di PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat memiliki tekanan yang cukup besar dan mengusulkan harus ada penambahan karyawan untuk mengurangi jumlah pekerjaan yang dilakukan. Beberapa orang karyawan memilih tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti cuti, sakit, izin urusan keluarga, izin urusan perkuliahan dll, alasannya adalah mereka sering pulang melebihi jam kerja tetapi pihak perusahaan tidak memasukan hal tersebut kedalam jam lebur maka karyawan sebagai ganti dari jam yang

berlebih memilih tidak masuk kantor. karyawan juga mengatakan sering pulang rumah terlambat atau bahkan larut malam karena banyak tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu dan hal ini berdampak kurang baik terhadap suasana keakraban dirumah dan berencana lebih baik mencari pekerjaan yang baru apa bila tidak adanya perubahan yang berarti. Hal-hal seperti ini akan berakibat menghambat kinerja karyawan itu sendiri yang akan merugikan perusahaan kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat
- 1.2.2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat.
- 1.2.3. Apakah kemampuan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1.3.1. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat
- 1.3.2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat
- 1.3.3. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

- 1.4.1. Bagi penulis, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja.
- 1.4.2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat mengenai kemampuan kerja dan beban kerja dan terhadap kinerja karyawan.
- 1.4.3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

1.4.4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Kemampuan Kerja

2.1.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Thoha (2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Kaleta (2008:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Soelaiman (2007:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Menurut Robbins (2008: 52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana

kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

2.1.2. Jenis-jenis kemampuan

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2008), yaitu:

- a. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
- b. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

- c. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan

Menurut Michael Zwell dalam wibowo (2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a. Keyakinan dan Nilai – nilai
- b. Keterampilan.
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik kepribadian
- e. Motivasi
- f. Isu emosional

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (kownledge) dan faktor keterampilan (skill).

- a. Pengetahuan (kownledge) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
- b. Keterampilan (skill) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.1.4. Indikator Kemampuan Kerja

Gibson (2009) menjelaskan ada beberapa Kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang

dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja

- a. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi
- b. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
- c. Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
- d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan

2.2.Beban Kerja

2.2.2. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Pemdagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kalin antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Irwandy (2007:54), dalam merencanakan kebutuhan tenaga kesehatan, departemen kesehatan Republik Indonesia telah menyusun modul Dasar Susunan Personalia (DSP) yang memuat tentang metode perhitungan tenaga kesehatan yaitu estimasi beban kerja. Dalam metode ini tiap-tiap pegawai dapat dihitung beban kerjanya berdasarkan tugas dan fungsinya. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy,2007:61).

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik mau pun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsure beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto,2009:79).

Beban kerja menurut (Haryono2008:104), adalah sebagai berikut: “Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau pun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.”

“Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisinormal” (AdilKurnia2010:64)

Menurut dikutip Adil Kurnia (2010:89),analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Dilakukan secara sistematis

dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salahsatu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Adipradana,2008:121).

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

2.2.2. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (2008:69) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

- a. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- b. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
- c. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar prabu mangkunegara 2009)

2.3.2. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. System penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mmpu member jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penialain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Batas waktu
Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. Efektifitas sumber daya
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dri setiap unit penggunaan sumber daya.

- e. **Kebutuhan pengawasan**
Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. **Integritas pribadi**
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan

2.3.3. Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

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

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

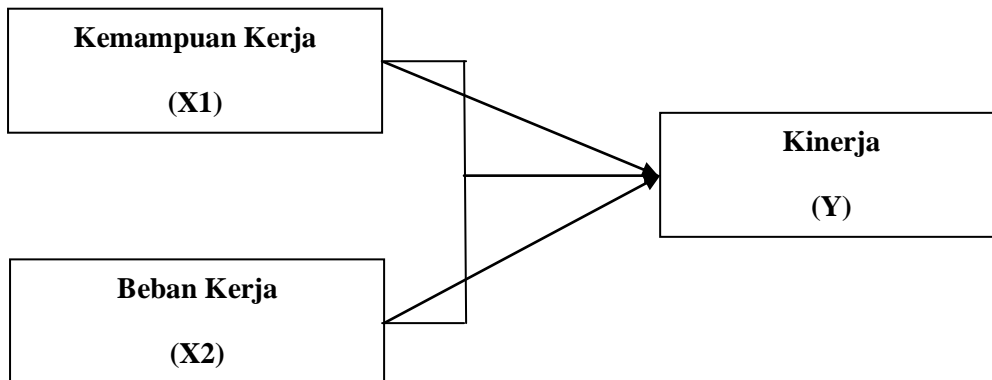
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Yulius 2014	Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian secretariat di pekerjaan umum provinsi Bengkulu	Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian secretariat di pekerjaan umum provinsi Bengkulu
2	Ferania 2012	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa beban kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan
3	Rahayu 2013	Pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna Tbk.	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna Tbk.

4	Ratih (2016)	Pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Sosro Indonesia	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sosro Indonesia
5	Zakaria (2013)	Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja Karyawan PT. karyawan pada PT. Bank danamon Cabang Medan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kemampuan kerja dan semangat kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. karyawan pada PT. Bank danamon Cabang Medan

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik keempat variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat.
3. Kemampuan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif, dimana penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara duavariabel atau lebih, Ginting & Situmorang, (2010). Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian *asosiatif* yang bermaksud untuk memberikan penjelasan “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat.”

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu, Langkat, Sumatera Utara, Indonesia.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian di rencanakan mulai bulan Januari sampai dengan Juni 2018. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018					
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1.	Pembuatan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengumpulan Data						
4.	Analisa Data						
5.	Penyusunan Skripsi						
6	Seminar Hasil						
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Menurut Sugyono (2010:115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan definisi di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat yang berjumlah 60 karyawan yang terdiri dari 45 Orang karyawan tetap dan 15 karyawan tidak tetap.

3.2.2. Sampel

Menurut Mudrajat kuncoro (2011) sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2006:8), berdasarkan definisi di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 45 responden pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Kemampuan Kerja (X₁)	kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi b. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif c. Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja. d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan 	<i>Likert</i>
Beban Kerja (X₂)	Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengukuran subjektif b. Pengukuran kinerja c. Pengukuran fisiologis 	<i>Likert</i>
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian 	<i>Likert</i>

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan / skoring Sugiyono, (2011). Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar Sugiono,(2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang di berikan kepada responden yaitu karyawan PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat.

2. Sumber Data

3.5. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat.

3.6. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang di ambil langsung dari laporan hasil kerja karyawan PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian Lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Pengamatan (*Observasi*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung

b. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Ragu-ragu”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
 Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
 Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
 Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
 Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (\text{Sugiyono, 2012:204})$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Kemampuan Kerja

X_2 : Beban Kerja

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

$VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Adil, Kurnia. 2010. *Workshop, workload analysis beban kerja*. Joernnal
- Adiprada .2008.analisis **beban kerja**. Wodpress
- Edy Sutrisno, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media Jakarta
- Ferania. 2012. **Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Haryono. 2008. **Enam dimensi administrasi public**. Jogyakarta: Gava Media
- Irwandy. 2007. **Faktor-faktor yang behubungan dengan beban kerja di Unit Rawat Inap RS**. Makasar
- Kaleta, Dorotha. 2008. *Lifestyle index and work Ability. International Journal of Productifity and performance Management*. Jakarta
- Moenir. 2008. **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia** . Jakarta: STIA LAN
- O'Donnell & Eggemeier. 2008. *Workload Assement Methodology*. Handbook and Human Performance
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: BPFE.
- Rahayu. 2013. **Pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna Tbk**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Robbins, Stephen. 2008. **Organizational Behavior, Tenth Edition**. Jakarta: SalembaEmpat
- Soelaiman.2007. **manajemen Kinerja, Langkah efektif dan Evaluasi Kerja**. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama
- Sudiharto. 2007. **Asuhan dan pendekatan Tanskultural**. Cetakan 1 Jakarta:EGC
- Sugiyono, 2010, **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit :CV.ALFABETA, Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : CAPS

- Sutjipto.2008. **Apakah Anda Mengalami Burnout?**Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia
- Thoha, Miftah. 2011. **Birokrasi dan politik Indonesia**. Raja Grafindo: Jakarta
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja, EdisiKedua**. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutjipto. 2008. **Apakah Anda Mengalami Burnout?**Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia
- Titik Rosita. 2008.**Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun2007**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Wahyudi, 2007, *Human Relation Dan Public Relation Dalam Management*, CetakanKeduaBelas, Penerbit Alumni Bandung.
- Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi,2004, **Sumber Daya Manusia** .Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. omi bisnis
- Yulius.2014. **Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian secretariat di pekerjaan umum provinsi Bengkulu**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

KUESIONER

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAKMUR PINANG PANGKALAN SUSU LANGKAT

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KEMAMPUAN KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi						
1	karyawan memiliki kemampuan mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan					
2	Dalam pengambilan keputusan karyawan selalu meminta saran dan pertimbangan dari atasan dan rekan kerja					
Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif						
3	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa memicu terjadinya konflik					
4	Karyawan mampu bekerja secara bersama-sama dengan rekan kerja lain dalam upaya penyelesaian pekerjaan					
Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja						
5	Apabila ada konflik pekerjaan dengan sesama rekan kerja, saudara memiliki kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut secara baik-baik dan terbuka					
6.	karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan solusi bilamana terjadi konflik antara atasan dengan bawahan yang terkait dengan pekerjaan					
Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan						
7	Karyawan memiliki kemampuan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman kerja yang saudara miliki terhadap kebijakan manajemen perusahaan					
8.	Saya berusaha untuk membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam hal-hal yang terkait dengan pekerjaan					

2. VARIABEL BEBAS BEBAN KERJA (X2)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Pengukuran Subjektif						
1	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
2	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
Pengukuran Kinerja						
3	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah					

	cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.					
4	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
Pengukuran Fisiologis						
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
6.	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
3	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
Ketepatan Waktu						
5	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
Efektivitas						
7	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
8	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
Kemandirian						
9	Para pegawai mampu menyelesaikan					

	tugas yang diberikan secara konsisten.					
10	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

LAMPIRAN

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA KINERJA (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	44
2	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	41
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	47
4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	40
5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	40
6	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
10	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	41
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	45
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
13	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	33
14	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
15	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	35
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
17	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	46
18	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	46
19	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	40
20	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	43
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	40
23	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	39
24	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	44
25	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
26	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	45
27	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	37
29	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	41
30	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	43
31	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	44
32	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
33	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
34	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
36	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	41
37	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
38	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47

39	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
40	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	41
41	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	44
42	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	41
43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	47
44	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	40
45	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	40

TABULASI DATA KEMAMPUAN KERJA (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	37
2	5	3	3	3	4	4	3	4	5	29
3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	38
4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	35
5	4	4	2	2	5	4	2	4	4	27
6	4	4	5	5	4	5	5	4	4	36
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	38
8	4	4	4	4	5	4	4	5	4	34
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	34
10	4	4	3	3	5	4	3	5	4	31
11	4	5	5	5	5	4	5	5	4	38
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	33
13	4	3	4	4	3	4	4	3	4	29
14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	38
15	4	4	3	3	3	4	3	3	4	27
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	34
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	33
18	4	4	4	5	4	5	4	4	4	34
19	4	5	4	5	4	5	5	4	4	36
20	4	4	4	3	4	5	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	33
23	4	4	4	5	4	5	4	4	4	34
24	5	4	5	5	4	4	4	5	5	36
25	5	5	5	3	4	4	5	5	5	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	5	5	3	5	5	4	4	4	35
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	33
30	4	4	5	5	4	5	5	4	4	36
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	39

32	5	5	4	5	5	4	4	5	5	37
33	5	5	5	5	4	4	4	5	5	37
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	39
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39
36	4	5	5	5	5	5	5	4	4	38
37	4	5	4	3	5	5	5	4	4	35
38	4	4	5	5	4	5	5	4	4	36
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39
41	4	5	5	5	5	5	5	4	4	38
42	5	4	5	3	5	4	4	5	5	35
43	5	4	5	5	4	4	4	5	5	36
44	5	4	4	5	4	4	4	5	5	35
45	4	4	4	2	5	3	4	4	4	30

TABULASI DATA BEBAN KERJA (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	Total
1	5	4	4	5	5	4	5	27
2	3	4	4	4	3	4	3	22
3	5	5	5	5	5	5	5	30
4	5	3	4	5	5	3	5	25
5	2	4	5	4	2	4	2	21
6	5	4	4	5	5	4	5	27
7	5	4	5	5	5	4	5	28
8	4	5	5	4	4	5	4	27
9	4	4	5	4	4	4	4	25
10	3	5	5	4	3	5	3	25
11	5	5	5	4	5	5	5	29
12	4	4	4	5	4	4	4	25
13	4	3	3	4	4	3	4	21
14	5	4	5	5	5	4	5	28
15	3	3	3	4	3	3	3	19
16	4	4	5	5	4	4	4	26
17	5	5	4	5	5	5	5	29
18	5	5	4	5	5	5	5	29
19	5	4	4	5	5	4	5	27
20	3	5	5	4	3	5	3	25
21	4	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	4	5	5	4	5	27
23	5	3	4	5	5	3	5	25
24	5	4	5	5	5	4	5	28

25	3	5	5	4	3	5	3	25
26	4	5	4	5	4	5	4	27
27	3	4	5	4	3	4	3	23
28	4	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	4	24
30	5	3	5	5	5	3	5	26
31	5	5	4	5	5	5	5	29
32	5	4	4	5	5	4	5	27
33	5	4	4	5	5	4	5	27
34	3	5	4	5	5	5	3	27
35	5	4	4	5	5	4	5	27
36	5	4	4	5	5	4	5	27
37	4	5	4	5	4	5	4	27
38	5	5	4	5	5	5	5	29
39	5	4	4	5	5	4	5	27
40	5	4	4	5	5	4	5	27
41	5	4	4	5	5	4	5	27
42	3	4	4	4	3	4	3	22
43	5	5	5	5	5	5	5	30
44	5	3	4	5	5	3	5	25
45	2	4	5	4	2	4	2	21

LAMPIRAN 3
Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	8	17.8	17.8	22.2
	4	9	20.0	20.0	42.2
	5	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	25	55.6	55.6	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	27	60.0	60.0	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	35.6	35.6	35.6
	5	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	71.1	71.1	71.1
	5	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	31	68.9	68.9	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	21	46.7	46.7	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	25	55.6	55.6	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	1	2.2	2.2	4.4
	3	9	20.0	20.0	24.4
	4	19	42.2	42.2	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	1	2.2	2.2	4.4
	4	30	66.7	66.7	71.1
	5	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Variabel Kemampuan Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	62.2	62.2	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	26	57.8	57.8	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	19	42.2	42.2	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	8	17.8	17.8	22.2
	4	9	20.0	20.0	42.2
	5	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	21	46.7	46.7	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	23	51.1	51.1	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	21	46.7	46.7	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.7	6.7	6.7
	4	25	55.6	55.6	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Variabel Beban Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	8	17.8	17.8	22.2
	4	10	22.2	22.2	44.4
	5	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	25	55.6	55.6	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	27	60.0	60.0	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	35.6	35.6	35.6
	5	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	7	15.6	15.6	20.0
	4	10	22.2	22.2	42.2
	5	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	25	55.6	55.6	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	42.60	3.107	45
Kemampuan Kerja	34.93	3.257	45
Beban Kerja	25.93	2.562	45

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Kemampuan Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.604	1.956

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.143	2	132.071	34.527	.000 ^a
	Residual	160.657	42	3.825		
	Total	424.800	44			

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

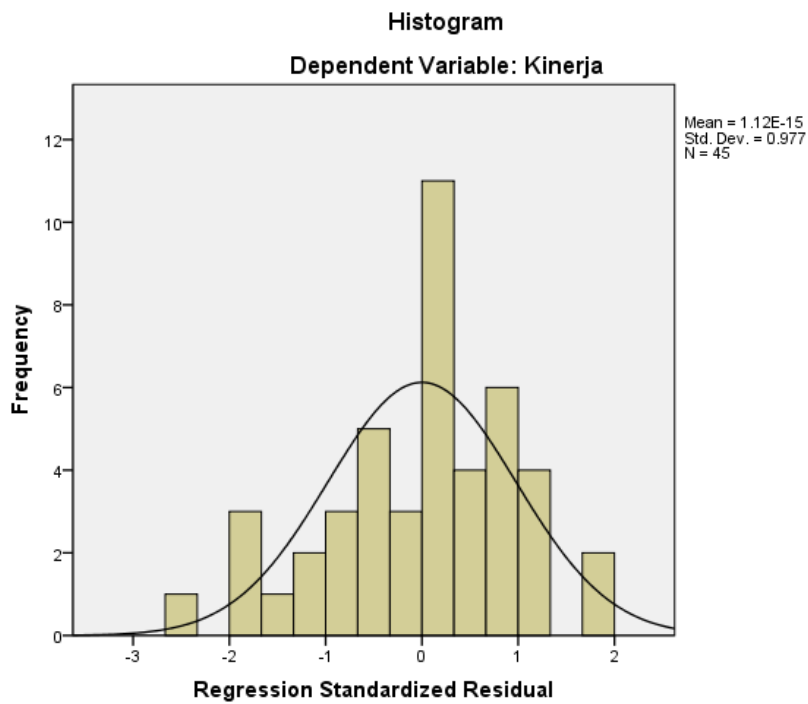
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

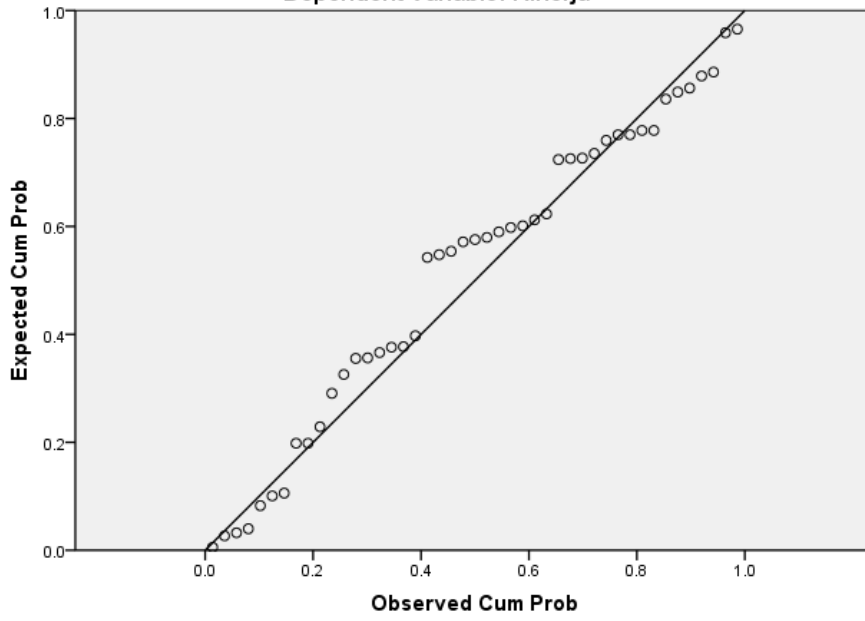
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.503	3.355		5.516	.000		
	Kemampuan Kerja	.156	.127	.159	2.445	.000	.511	1.958
	Beban Kerja	1.005	.161	.829	6.242	.000	.511	1.958

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja

