

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN KARO

Oleh :

**Pandapotan Na Uli Sun Siregar¹⁾, Silfia Arifa br Ginting²⁾, Frisderesia Sinaga³⁾, Frits Triwahyuni⁴⁾, Ina Sofia br Situmorang⁵⁾
Universitas Darma Agung^{1,2,3,4,5)}**

Email :

**Pand4siregar@gmail.com^{1)*}, silviaarifa.ginting@gmail.com²⁾,
resiasinaga86@gmail.com³⁾, mpiets07@gmail.com⁴⁾,
nasofiasitumorang@gmail.com⁵⁾**

ABSTRACT

Test of this research is to see the effect of Workload and Skills that Affect Employee Work Performance at the Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo, both partially as well as simultaneously. The number of population as well as the sample in this study were 48 respondents. The method of data collection is done by using the literature method and field research methods. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using partial test (t test) and simultaneous test (F test). To see how much influence the independent variable on the dependent variable is used test the coefficient of determination (R^2). The results showed that the regression equation $Y = 6,562 - 0.190X_1 + 0.667X_2$, where the workload has a negative direction while skills have a positive direction towards work performance. Based on hypothesis testing, the result shows that workload has no effect on employee performance, this is evidenced by the t value $(-1.376) < t$ table value (2.012) and the significance value $(0.176) > 0.05$. Skills have a positive and significant effect on employee work performance, this is evidenced by the t value $(9.092) > t$ table value (2.012) and the significance value $(0.000) < 0.05$. Workload and skills simultaneously have a positive and significant effect on work performance, this result is shown by the calculated F value $(42.183) > F$ table (3.20) , and the significance value $(0.000) < 0.05$. Work performance can be explained by the workload and skills of 63.7%, while the remaining 36.3% can be explained by other variables outside of this research model.

Keywords: Job Performance, Workload, and Skills

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Beban Kerja dan Keterampilan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo, baik secara parsial maupun secara simultan. Jumlah populasi sekaligus sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 48 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode kepustakaan dan metode penelitian lapangan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 6,562 - 0,190X_1 + 0,667X_2$, dimana beban kerja memiliki arah yang negatif sedangkan keterampilan memiliki arah yang positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa Beban kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $(-1,376) <$ nilai t tabel $(2,012)$ dan nilai signifikansi $(0,176) > 0,05$. Keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $(9,092) >$ nilai t tabel $(2,012)$ dan nilai signifikansi $(0,000) <$ $0,05$. Beban kerja dan keterampilan secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hasil ini ditunjukkan oleh nilai F hitung $(42,183) >$ F tabel $(3,20)$, dan nilai signifikansi $(0,000) <$ $0,05$. Prestasi kerja mampu dijelaskan oleh beban kerja dan keterampilan sebesar 63,7%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 36,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Beban Kerja, dan Keterampilan

1. PENDAHULUAN

Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dikantor selalu mendapatkan penugasan dari pimpinan untuk berbagai pekerjaan sesuai dengan bidang kerja masing-masing dalam unit kerja. Menyelesaikan pekerjaan dikantor selama jam kerja selesai dipenuhi dengan tantangan untuk menyelesaikan sesuai dengan waktu pengerjaan dan pelaporan yang secara rutinitas harus dilakukan kepada pimpinan.

Untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada setiap bawahan hingga pada saatnya harus selesai dibutuhkan keterampilan dalam mengerjakan. Untuk menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan pengetahuan untuk bidang yang dipersiapkan apalagi sekarang ini semua telah diatur dengan menggunakan sarana komputer yang disambungkan dengan internet. Semua pekerjaan yang berhubungan dengan sistem informasi untuk para pegawai yang menjelang pensiun merupakan kendala sehingga dituntut untuk mendapatkan keterampilan tambahan. Prestasi tidak akan dapat diraih jika kendala tentang

keterampilan dalam bekerja tidak diatasi semua pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan bebankerjaakan semakin banyak sehingga kendala-kendala dalam bekerja harus diatasi dengan cara seseorang untuk mengambil solusi dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan terdahulu, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo?
2. Apakah Keterampilan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo?
3. Apakah Beban Kerja dan Keterampilan Berpengaruh Secara Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Ambarwati (2017:21), beban kerja adalah : “Kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah peralatan yang ada”. Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015:207), beban kerja dapat didefinisikan sebagai : “Suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi”. Menurut Ambar, (2016:123) yang dimaksud dengan beban kerja adalah : “Beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggungjawab yang harus dilakukan

organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*)”.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), beban kerja mempunyai beberapa dimensi, yaitu :

- a. Kondisi pekerjaan
- b. Penggunaan waktu kerja
- c. Target yang harus dicapai

Keterampilan

Sedarmayanti (2016:73) mengemukakan pendapatnya tentang keterampilan bahwa : “Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.” Menurut Bambang Wahyudi (2017:33) bahwa : “Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman”. Keterampilan menurut

Reksohadiprodo, (2016:86) bahwa : “Keterampilan adalah kecakapan kemampuan, kecekatan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas”. Menurut

Gomes, F. Cardoso (2015:205) : “Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat”. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat kita ambil kesimpulan bahwa keterampilan merupakan suatu bentuk kemampuan yang mempergunakan pikiran dan perbuatan dalam menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Bambang Wahyudi, (2017:209) memberikan indikator dalam keterampilan sebagai berikut:

1. Negosiasi dan persuasi

2. Pemecahan masalah
3. Kepemimpinan
4. Organisasi
5. Motivasi dan Ketekunan
6. Kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan
7. Kepercayaan diri

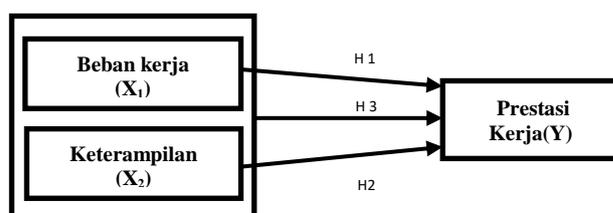
Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015:150), : “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2015:150), : prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2015:152) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi bagi organisasi, yaitu:

1. Hasil Kerja
2. Pengetahuan Pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Displin waktu dan absensi

KerangkaBerpikir

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dengan keterampilan kerja. Dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Diolah Peneliti, Tahun 2020

Gambar1.Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang memerlukan pengujian sehingga dapat dipastikan bahwa hipotesis dapat diterima dan ditolak. Hipotesis akan membantu memecahkan masalah yang sedang diteliti yang memerlukan pembuktian. Dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo.adalah sebagai berikut:

H₁ : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo.

H₂ : Keterampilan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo.

H₃ : Beban Kerja dan Keterampilan Berpengaruh Secara Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan KabupatenKaro.

3. METODE PELAKSANAAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo sebanyak 48 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer .

Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Metode Kepustakaan (*Library Research*)
2. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya :

- a. Angket/Kuesioner
- b. Observasi

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi berganda dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.562	2.208		2.972	.005
Beban_Kerja	-.190	.138	-.121	-1.376	.176
Keterampilan	.667	.073	.799	9.092	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : *Diolah Penulis 2020*

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat di buat persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 6,562 - 0,190X_1 + 0,667X_2$$

Persamaan regresi berganda di atas, mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 6,562 artinya bahwa, jika variabel beban kerja (X_1), dan keterampilan (X_2) sebesar 0, maka prestasi kerja pegawai nilainya sebesar 6,562.
2. Koefisien regresi beban kerja (X_1) = -0,190 dan bernilai

negatif menunjukkan bahwa, jika variabel beban kerja turun sebesar 1 satuan, maka variabel perstasi kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,190, demikian sebaliknya.

3. Koefisien regresi keterampilan (X_2) = 0,667 dan bernilai positif menunjukkan bahwa, jika variabel keterampilan naik sebesar 1 satuan, maka variabel perstasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,667, demikian sebaliknya.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji analisis regresi coefficients sebagai berikut:

Tabel 2.Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.562	2.208		2.972	.005
Beban_Kerja	-.190	.138	-.121	-1.376	.176
Keterampilan	.667	.073	.799	9.092	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : *Diolah Penulis 2020*

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 2 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Dari Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung (-1,376) < nilai t tabel (2,012) dan nilai signifikansi (0,176) > 0,05. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

Beban kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo.

- b. Dari Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung (9,092) > nilai t tabel (2,012) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Keterampilan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji nilai F :

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.631	2	149.315	42.183	.000 ^b
	Residual	159.286	45	3.540		
	Total	457.917	47			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Beban_Kerja

Sumber : *Diolah Penulis 2020*

Dari Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung (42,183) > F tabel (3,20), dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Beban kerja (X_1) dan Keterampilan (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien determinasi (Adjusted R Square):

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.637	1.881

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : *Diolah Penulis 2020*

Dari Tabel diatas diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah 0,637 atau 63,7%. Hal ini mengandung arti bahwa 63,7% prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yang meliputi beban kerja dan keterampilan. Sedangkan sisanya (100% - 63,7%) yaitu 36,3% dipegaruhi variable lainnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (-1,376) < nilai t tabel (2,012) dan nilai signifikansi (0,176) > 0,05.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Harjono (2013), Fraden Kartika (2012), dan Jason Pratiwi (2017), dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (9,092) > nilai t tabel (2,012) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harjono (2013), Fraden Kartika (2012), dan Jason Pratiwi (2017), dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa keterampilan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Beban Kerja dan Keterampilan secara bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) dan keterampilan (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh nilai F hitung (42,183) > F tabel (3,20), dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, besarnya koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah 0,637 atau 63,7%. Hal ini mengandung arti bahwa 63,7% prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yang meliputi beban kerja dan keterampilan. Sedangkan sisanya (100% - 63,7%) yaitu 36,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Harjono (2013), Fraden Kartika (2012), dan Jason Pratiwi (2017), yang

menunjukkan bahwa beban kerja dan keterampilan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

5.KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah $Y = 6,562 - 0,190X_1 + 0,667X_2$, dimana beban kerja memiliki arah yang negatif sedangkan keterampilan memiliki arah yang positif terhadap prestasi kerja.
2. Beban kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (-1,376) < nilai t tabel (2,012) dan nilai signifikansi (0,176) > 0,05.
3. Keterampilan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (9,092) > nilai t tabel (2,012) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05.
4. Beban kerja (X_1) dan keterampilan (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh nilai F hitung (42,183) > F tabel (3,20), dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05.
5. Besarnya koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah 0,637 atau 63,7%. Hal ini mengandung

arti bahwa 63,7% prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yang meliputi beban kerja dan keterampilan. Sedangkan sisanya (100% - 63,7%) yaitu 36,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka disarankan :

1. Agar prestasi kerja pegawai dapat terus terjaga bahkan meningkat, sebaiknya pimpinan instansi memperhatikan kebutuhan pegawai dalam bekerja, seperti :
 - a. Memberi beban kerja yang cukup menantang dan sesuai dengan kemampuan pegawai.
 - b. Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dengan cara memberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan mengikutkan pegawai dalam berbagai pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan pegawai dalam bekerja;
 - c. Membuat kebijakan dengan cara memberi imbalan yang memadai dan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja pegawai.
2. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel baru atau indikator lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- BambangWahyudi, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama, Jakarta: Grasindo.
- Gomes, F. Cardoso 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 2. Yogyakarta. ANDI
- Hendrayanti, 2016. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta. ANDI
- Hani T Handoko. 2016. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi 2. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suad Husnan. 2017. **Manajemen Personalia** Yogyakarta: BPFE.
- Koesomowidjojo, 2017. **Perilaku Organisasi**, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Manurung, Jonni. 2005. **Ekonometrika: Teknik Pemodelan Dasar dan Lanjutan**. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Reksohadiprodjo,, 2016. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2015. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Jakarta: Mandar Maju
- Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Pendidikan**. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)**. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Tarwaka, 2015. **Perilaku Organisasional**. Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi.

Sunyoto,D.2017.***Teori,Kuesioner,Dan
AnalisisDataSumberDayaManu***

sia.Yogyakarta: CAPS.