

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

SKRIPSI

Oleh :

ADINDA SEPTIANY

NPM : 148320156



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

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan *Morale* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara
Nama : ADINDA SEPTIANY
NPM : 148320156
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



ABSTRAK

ADINDA SEPTIANY.148320156.PENGARUH BEBAN KERJA DAN MERIT PAY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera bagian Utara.(2) mengetahui pengaruh *Merit Pay* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera bagian utara. (3) mengetahui pengaruh beban kerja dan *Merit Pay* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera bagian utara. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera bagian utara. Pengambilan sample menggunakan metode *simple random sampling*. Sampel yang di ambil sebanyak 60 orang karyawan dari bidang SDM dan Produksi. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Data sekunder dikumpulkan dari perusahaan dan studi pustaka. Dari hasil penelitian diperoleh Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 7.652 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0,05$. *Merit Pay* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana berpengaruh positif ditunjukkan dengan nilai 2.257 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,028 < 0,05$. Beban kerja dan *Merit Pay* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 33,621 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.05$.

Kata kunci : Beban kerja, Merit pay, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Adinda Septiany.148320156. "the impact of workload and merit pay towards the employee performance at PT PLN (Persero) Pembangkitan sumatera bagian utara".

Supervised by Mr. H. Amrin Mulia U. Nst, SE,MM and Mrs. Eka Dewi Setia Tarigan, SE,Msi

The purpose of this study was (1) find out the impact of workload on performance of employees of PT PLN (Persero) pembangkitan sumatera bagian utara. (2) find out the impact of Merit Pay on performance of employees of PT PLN (Persero) pembangkitan sumatera bagian utara. (3) find out the impact of workload and Merit Pay on performance of employees at PT PLN (Persero) pembangkitan sumatera bagian utara. This research is a type of associative research aims to analyze the relationship between one variable with another variable or how a variable affects the other variable. The population in this study are permanent employees of PT PLN (Persero) Pembangkitan sumatera bagian utara. Sample retrieval method using simple random sampling. Samples taken as many as 60 employees from the human resources and production. The data analysis techniques in the study of linear regression analysis is the technique of double. Primary data was collected through the dissemination of questionnaires and interviews. Secondary data collected from enterprises and the study of the literature. Of research results obtained workload impact positively and significantly to the performance of employees, where the positive value of 7,652 and significant indicated by $0,000 < 0.05$. Merit Pay is impact positively and significantly to the performance of employees, where the positive value shown in 2,257 and are shown with significant $0.028 < 0.05$. Workload and Merit Pay simultaneous and significant positive impact significantly to positive employee performance, where indicated by the value of 33,621 and significantly represented by $0,000 < 0.05$.

Keywords: workload, Merit pay, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh Beban Kerja dan *Merit Pay* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara** “.

Perlu kita ketahui bahwa tujuan utama dari penulisan skripsi ini merupakan sebagai salah satu syarat-syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, dan untuk pengalaman bagi penulis yang mungkin akan di implementasikan dan menjadi bekal penulis di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

4. Bapak H. Amrin Mulia U Nst, SE, MM.. selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan kepada penulis.
5. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan SE, Msi. selaku Dosen Pembimbing II yang beredia memberikan masukan dan saran kepada penulis.
6. Ibu Yuni Syahputri, SE, Msi. selaku Sekertaris yang bersedia memberikan masukan dan saran kepada penulis.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan pada PT PLN (Persero) Pembakitan Sumatera Bagian Utara yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Kepada Ayah dan Ibu penulis, yang selalu memberikan dukungan dalam segala hal untuk penulis dan doa dari orang tua yang selalu membuat penulis memiliki kemudahan dalam segala urusan.
10. Kepada M. Reza Pratama yang selalu memberikan dukungan dalam segala hal untuk penulis.
11. Sahabat-sahabatku Nurmaini, Ayu Puspita Retno, Dara Nita CS, dan Dina Yosiana terima kasih telah memberikan motivasi sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi.
12. Sahabat-sahabat seperjuangan di program studi manajemen angkatan 2014, Mitha Lestari, Cindy Caulara, Riska Supiyanti, Meutia Ulfa, Azzura Alfatihani, Ayu Sri Wahyuni , Anggi syahputra, Ichwan Dwi saputra dan seluruh teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu

persatu semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis bersedia diberikan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi serta bermanfaat bagi penulis, pembaca dan bagi penelitian selanjutnya.

Akhir kata penulis harapkan semoga segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.



Medan, 30 Mei 2018

Adinda Septian

148320156

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Hipotesis	5
1.5. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	
2.1. Uraian Teori	7
2.1.1. Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	7
2.1.1.2. Aspek Aspek dalam Kinerja.....	8
2.1.1.3. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	9
2.1.1.4. Indikator Kinerja.....	10
2.1.2. Beban Kerja.....	11
2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja.....	11
2.1.2.2. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	13
2.1.2.3. Indikator Beban Kerja.....	14
2.1.3. Merit Pay.....	15

2.1.3.1. Pengertian Merit Pay.....	15
2.1.3.2. Tujuan Pemberian Merit Pay.....	16
2.1.3.3. Indikator Merit Pay.....	16
2.2. Penelitian Terdahulu.....	18
2.3. Kerangka Konseptual.....	19
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
3.2. Populasi dan Sampel.....	22
3.3. Definisi Operasional.....	24
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	25
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil penelitian.....	32
4.2. Deskripsi Data.....	39
4.3. Hasil Analisis Data.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan dan Saran.....	67
5.1.1. Kesimpulan.....	67
5.1.2. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I-1	Kehadiran Pegawai.....	1
Tabel II-1	Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel III-1	Rincian waktu penelitian.....	21
Tabel III-2	Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel III-3	Pengukuran Skala Likert.....	26
Tabel IV-1	Pengukuran Skala Likert.....	40
Tabel IV-2	Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin	41
Tabel IV-3	Komposisi Responden Menurut Usia.....	42
Tabel IV-4	Komposisi Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel IV-5	Penyajian Data Mengenai identitas Variabel Beban Kerja	43
Tabel IV-6	Penyajian Data Mengenai identitas Variabel <i>Merit Pay</i>	45
Tabel IV-7	Penyajian Data Mengenai identitas Variabel Kinerja	47
Tabel IV-8	Validitas Variabel Beban Kerja (X_1).....	50
Tabel IV-9	Validitas Variabel <i>Merit Pay</i> (X_2).....	50
Tabel IV-10	Validitas Variabel Kinerja (Y).....	51
Tabel IV-11	Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	52
Tabel IV-12	Uji Normalitas one sample kolmogrov-sminov.....	54
Tabel IV-13	Uji Multikolonieritas.....	55
Tabel IV-14	Uji Heteroskedastisitas.....	57
Tabel IV-15	Hasil Pengujian Regresi Berganda.....	58
Tabel IV-16	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	60

Tabel IV-17	Uji signifikan Parsial (Uji t).....	61
Tabel IV-18	Koefisien Determinasi.....	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Kerangka Konseptual.....	20
Gambar IV-1	struktur organisasi dan kepegawaian PT PLN.....	35
Gambar IV-2	Uji Normalitas diagram Histogram.....	53
Gambar IV-3	Grafik normal probability plot.....	53
Gambar IV-4	Uji heteroskedastisitas.....	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya. Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumberdaya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi Menurut Prawirosentono (dalam Lijan Sinambela,2017:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Dhania (2010:16) penyebab penurunan kinerja adalah salah satunya Beban Kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam meningkatkan kinerja salah satunya adalah menerapkan pemberian *Merit Pay*. Menurut Wirawan (2015:406), *Merit Pay* adalah bentuk imbalan dimana individu menerima peningkatan upah sebagai imbalan dari kinerja karyawan yang dinilai berdasarkan evaluasi kinerja karyawan. Secara sederhana konsep *Merit pay* merupakan sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan (*reward*) dengan prestasi kerja (*performance*) karyawan. Implikasi dari konsep *Merit Pay* bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi begitu pula sebaliknya. Artinya, semakin tinggi kinerja yang diraih karyawan akan semakin tinggi pula kenaikan imbalannya. Tujuan organisasi menerapkan *Merit Pay* untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebab sistem ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Perusahaan Listrik Negara (disingkat PLN) atau nama resminya adalah PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian utara dimana perusahaan tersebut adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Medan. Fenomena yang terjadi pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian utara, diantaranya adalah terjadinya penurunan Kinerja karyawan yang dapat dilihat dari menurunnya tingkat kehadiran pegawai 6 bulan terakhir berdasarkan data yang diberikan Perusahaan berikut ini :

Tabel I-1

Tabel Kehadiran Pegawai

Bulan	Divisi SDM dan Umum	Divisi produksi
Agustus 2017	44,8%	71,1%
September 2017	56,2%	71,9%
Oktober 2017	50,8%	54,2%
November 2017	59%	47,1%
Desember 2017	54,7%	57,4%
Januari 2018	43,9%	47,6%

Sumber : Bagian Kepegawaian PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara (diolah).

Tabel 1-1 menunjukkan absensi karyawan divisi MSD dan Umum juga divisi produksi pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara yang cenderung mengalami naik turun pada bulan Agustus 2017 sampai dengan Januari 2018 padahal perusahaan telah memberikan *Merit Pay* kepada karyawan.

Indikasi menurunnya kinerja karyawan disebabkan beberapa hal diantaranya adalah Beban Kerja dan *Merit Pay*. Beban pekerjaan yang tidak sesuai akan menyebabkan Menurunan tingkat kehadiran karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya mengenai *Merit Pay*, Pemberian *Merit Pay* yang tidak sesuai akan mengurangi semangat kerja karyawan sehingga dapat mengurangi kinerja karyawan. karena itu untuk meningkatkan kinerja salah satunya adalah dengan cara memberikan beban kerja dan *Merit Pay* yang sesuai.

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

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara?
2. Apakah *Merit Pay* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara?
3. Apakah Beban Kerja dan *Merit Pay* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
2. Untuk mengetahui Apakah *Merit Pay* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

3. Untuk mengetahui Apakah Beban Kerja dan *Merit Pay* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara?

1.4. Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Kuncoro, 2006:48). Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
2. *Merit Pay* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
3. Beban Kerja dan *Merit Pay* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh Beban kerja dan *Merit Pay* terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Uraian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (dalam Lijan Sinambela,2017:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut (Hasibuan,2013:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Mangkunegara,2006:67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkuprawira dan Hubeis,2007:153), pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta perusahaan yang bersangkutan.

2.1.1.2. Aspek Aspek dalam Kinerja

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

1. Kemampuan Teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan Hubungan Interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan melakukan negosiasi dan lain-lain.

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

2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkuprawira dan Hubeis,2007:153) terdiri dari:

1. Faktor intrinsik

Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.

3. Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

5. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.1.4. Indikator Pengukuran Kinerja karyawan

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

a) Efektifitas

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

b) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c) Disiplin

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

d) Inisiatif

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

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Dhania (2010:16) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Danang Sunyoto (2012:64), Beban kerja adalah tuntutan yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Pemendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja menurut Meshkati dalam Jurnal Hariyati (2011:21) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis

pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Sedangkan Analisis Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Dalam hal ini terdapat 2 (dua) jenis Beban kerja yaitu, sebagai berikut :

1. Beban Kerja Kuantitatif

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

2. Beban Kerja Kualitatif

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

Dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat dinyatakan 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.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

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

1. Faktor Internal

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

2. Faktor Eksternal

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

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

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

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

2.1.2.3. Indikator Pengukuran Beban Kerja

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:33) Untuk mengidentifikasi Beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

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

2. Penggunaan Waktu Kerja

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

3. Target yang Harus Dicapai

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

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

2.1.3. Merit Pay

2.1.3.1. Pengertian Merit Pay

Merit Pay berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti Bayaran Jasa, manfaat serta prestasi. Dengan demikian *Merit Pay* merupakan pembayaran imbalan (*reward*) yang dikaitkan dengan jasa atau prestasi kerja seseorang maupun manfaat yang telah diberikan karyawan kepada organisasi. Secara sederhana konsep merit pay merupakan sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan dengan kinerja atau prestasi kerja karyawan. Menurut Henry Simamora (2008:219), *Merit Pay* merupakan pembayaran imbalan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi serta pemberian intensif untuk kelanjutan kinerja yang baik. Menurut Andrew E. Sikula (2008:251), *Merit Pay* merupakan sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan (*reward*) dengan prestasi (*performance*) karyawan, Sedangkan Menurut Wirawan (2015:406), *Merit Pay* adalah bentuk imbalan dimana individu menerima peningkatan upah sebagai imbalan dari kinerja pegawai yang dinilai berdasarkan evaluasi kinerja pegawai yang bertujuan

untuk memberikan imbalan kepada karyawan dan untuk mendorong menciptakan kinerja sebaik mungkin. Jika semua karyawan beroperasi pada efektivitas dan efisiensi dengan mempergunakan kapabilitas dan kompetensi tinggi kinerja organisasi akan meningkat. Jika upah diberikan berdasarkan kinerja, motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja juga meningkat.

2.1.3.2. Tujuan Pemberian Merit Pay

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

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

2.1.3.3. Indikator Pengukuran Merit Pay

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

1. Standar kinerja yang tinggi

Membuat standar kinerja yang tinggi dilakukan karena pengharapan yang rendah cenderung menjadi pemenuhan ramalan sendiri dan puncak prestasi jarang dihasilkan dari penghargaan yang sedang-sedang saja.

2. Sistem penilaian kinerja

Mengembangkan system penilaian kinerja yang akurat dan memiliki focus kepada kriteria yang berorientasi pada hasil dan spesifik pekerjaan.

3. Melatih pemimpin dan mekanisme penilaian kinerja

Melatih pemimpin dan mekanisme penilaian kinerja dan dalam seni pemberian umpan balik kepada bawahan sedangkan kinerja yang tidak efektif harus dikelola secara konstruktif.

4. Meningkatkan imbalan dengan kinerja

Meningkatkan secara erat imbalan dan kinerja serta menggunakan kinerja semi, tahunan untuk memberikan atau menolak peningkatan *Merit Pay*.

5. Menggunakan kenaikan *Merit Pay* yang luas

Menggunakan suatu rentang peningkatan luas dan membuat peningkatan gaji menjadi lebih bermakna.

6. Kepercayaan karyawan terhadap manajemen

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

7. Pemimpin harus sepakat dengan pekerjaan dan kriteria yang dipergunakan

Pemimpin atau pemegang jabatan harus sepakat dengan tugas-tugas pekerjaan dan Kriteria yang digunakan.

8. Sistem administratif pembayaran yang tepat

Sistem pembayaran *Merit Pay* harus diiringi oleh praktik administratif yang tepat.

9. Penerapan sistem informasi dan sumber daya manusia Spesialis sumber daya manusia harus menerapkan sistem informasi untuk menelusuri pelaksanaan *Merit Pay*.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel II-1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Febri furqon (2015)	Pengaruh Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Merapi Agung Lestari	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Ryan Khoyul Mubarak (2017)	Pengaruh Sistem <i>Merit Pay</i> , Rotasi Kerja, Pengawasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hartono Istana Teknologi Polytron di Bakalan Krpyak Kudus	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif signifikan antara Sistem <i>merit pay</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron
3	Khairah Nisa (2015)	Pengaruh <i>Merit Pay</i> dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (persero) Sei batang hari Medan.	Hasil penelitian ini menyimpulkan <i>Merit Pay</i> dan Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Anggit Astianto (2014)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan PDAM Surabaya.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

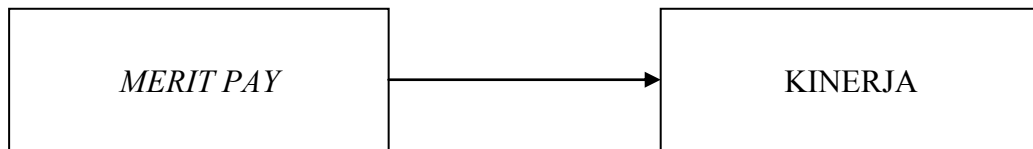
Menurut Dhania (2010:16) Penyebab penurunan kinerja adalah salah satunya Beban Kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja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



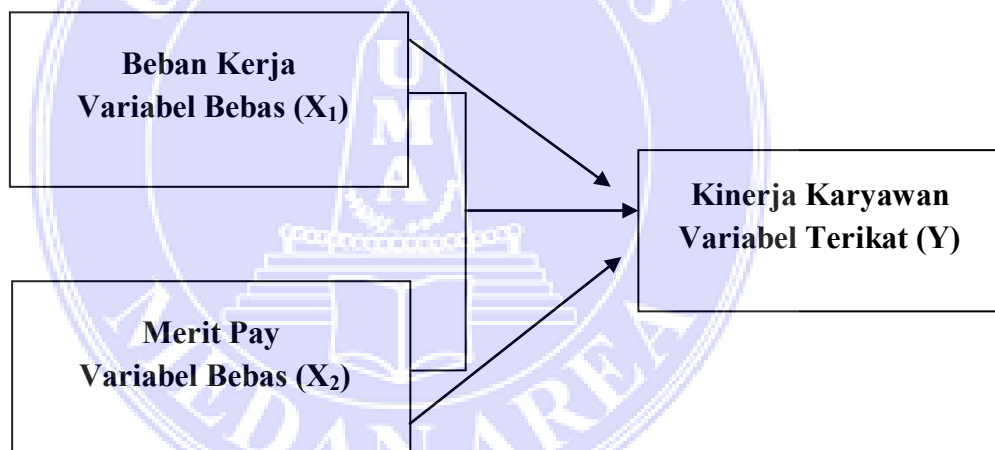
2.3.2. Pengaruh *Merit Pay* terhadap Kinerja

Tujuan perusahaan / organisasi melaksanakan *Merit pay* adalah untuk meningkatkan kinerja daripada karyawan. Hal ini dikarenakan sistem penghargaan ini memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. *Merit Pay* merupakan

salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang di kemukakan oleh Wirawan (2015:406), *Merit Pay* adalah bentuk imbalan dimana individu menerima peningkatan upah sebagai imbalan dari kinerja pegawai yang dinilai berdasarkan evaluasi kinerja pegawai.



Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar II-1
Kerangka Konseptual

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*. Menurut Sugiyono (2012:11), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini berlokasi di PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera bagian Utara yang beralamat lengkap : Jl. Brigjend. Katamso Km. 5,5 No. 30 Titi Kuning Medan 20146 Waktu penelitian ini dilaksanakan tiga bulan mulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan bulan April 2018.

Tabel III-1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2017	2018				
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pembuatan Proposal	■					
2	Seminar Proposal			■			
3	Pengumpulan Data			■			
4	Analisis Data			■	■		
5	Penyusunan Skripsi			■	■		
6	Seminar Hasil					■	
7	Sidang Meja Hijau						■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut (Sugiyono,2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari kantor PT.PLN(persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara berjumlah sebanyak 150 orang yaitu :

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

1.2.2. Sampel

Menurut (Sugiyono,2012:73) “Sampel merupakan bagian dari jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Bentuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Probability sampling* dimana semua anggota populasi berpeluang menjadi sampel dengan jenis *Simple Random Sampling* yang digunakan apabila karakteristik anggota merupakan Homogen dan pengambilan sampel secara acak sederhana. Karena populasi lebih dari 100 maka Besarnya sampel dalam penelitian ini mengaju pada pendekatan rumus Slovin (azuar ,2015:59) yaitu sebagai berikut :

Rumus Slovin :

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Dalam Penelitian ini, N = 150

$$e = 10\%$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$= 60 \text{ orang}$$

Jadi Sampel yang diambil 60 orang karyawan dari seluruh populasi yang berjumlah 150 orang yaitu diambil dari divisi yang memiliki karyawan terbanyak yang bersifat homogen yaitu :

1. Divisi SDM dan Umum sebanyak 40 karyawan (tidak termasuk GM dan Staf ahli)
2. Sisa sampel diambil dari Divisi Produksi sebanyak 20 karyawan yang diambil secara random

3.3. Definisi Operasional / Variabel

1. Variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.
2. Variabel bebas (*independen*) yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain, terdiri dari :
 - a. Variabel Beban Kerja (X_1) merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu
 - b. Variabel *Merit Pay* (X_2), merupakan peningkatan upah sebagai imbalan dari kinerja pegawai yang dinilai berdasarkan evaluasi kinerja pegawai

Tabel III-2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.	a. Efektifitas b. Tanggung Jawab c. Disiplin d. Inisiatif	<i>Likert's</i>
Beban Kerja (X_1)	merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu	a. Kondisi pekerjaan b. Penggunaan waktu kerja c. Target yang harus dicapai d. Lingkungan kerja	<i>Likert's</i>

Merit Pay (X₂)	merupakan peningkatan upah sebagai imbalan dari kinerja pegawai yang dinilai berdasarkan evaluasi kinerja pegawai	a. Jumlah yang dibayar b. Waktu pembayaran c. Administrasi pembayaran d. Keadilan pembayaran e. Mencukupi kebutuhan	<i>Likert's</i>
----------------------------------	---	---	-----------------

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan penulis adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

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

2. Daftar pertanyaan *Questionnaire*, yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.
3. Skala Pengukuran Variabel.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut (Sugiyono,2012:86) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut :

Tabel III-3
Pengukuran *Skala Likert*

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

Sumber : Sugiyono (2012:87)

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk. Ketentuan apakah suatu item instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif maka pernyataan yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} , apabila nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ Maka instrumen pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid, sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai pernyataan dalam instrumen penelitian.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $> 0,60$ (Imam Ghazali,2007:41). 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 itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan

rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Asumsi Klasik

3.6.2.1. Uji Normalitas

Menurut (Ghazali,2005:110) menyatakan “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan analisis grafik dan statistik. Analisis grafik untuk melihat normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva *normal probability plot* SPSS, dimana:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 3) Distribusi data pada diagram histogram dengan bentuk lonceng maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (bebas). Jika ditemukan adanya multikolonieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $>0,10$, atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, dkk, 2008:104).

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. ketika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas dan jika terjadi perbedaan disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas, jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menenganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda (Sugiono,2012:204) sebagai berikut

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- X₁ = Variabel bebas (Beban Kerja)
- X₂ = Variabel bebas (Merit Pay)
- o = Konstanta
- β_{1,2} = Koefisien Regresi
- e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

1.6.4. Uji Hipotesis

1.6.4.1 . Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% (α = 0,05). Uji Simultan (Uji F) menunjukkan seberapa besar hubungan dan pengaruh Variabel Beban Kerja (X₁) dan Variabel *Merit Pay* (X₂), secara bersamaan atau serempak terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

1.6.4.1. 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% ($\alpha = 0,05$). Uji Parsial (Uji t) dilakukan untuk melihat secara individual berpengaruh baik secara positif maupun secara negatif dan signifikan dari variabel Bebas terhadap variabel terikat pada PT PLN (Persero) pembangkitan sumatera bagian utara.

Kriteria pengujian

Dimana : $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

1.6.4.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antar nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

a. Jurnal

- Anggit,A.2014.”*Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal ilmu dan Riset Manajemen STIESIA, 3(7):16
- Dhini, Rama Dhania. 2010. “*Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*”. Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, 1(1):12
- Febri,F. 2015. Pengaruh Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Merapi Agung Lestari.Jurnal Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta,Yogyakarta.
- Hariyati, M. 2011. “*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*”. Jurnal Skripsi.Universitas Sebelas Maret Surakarta,1(1):21-24
- Setyawan, A. A., dan Kuswati, R. 2006. “*Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(4):109
- Departemen Dalam Negeri, *PerMen DamNeg No.12 tahun 2008* tentang pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam negeri dan Pemerintah Daerah jakarta (2008)
- Khairah,N.2015. Pengaruh Merit Pay dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III(persero) .Jurnal Skripsi Universitas Panca Budi,Medan.
- Khoyul,R.2017.Pengaruh Sistem Merit Pay, Rotasi kerja,pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hatrono Istana Teknologi Polytron Bakalan Kudus.Jurnal Skripsi Stain Kudus kediri.

b. Buku

- Ghozali,Imam.2007.”*Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”.Cetakan Empat.Semarang:Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Gunung Agung.
- Juliandi,Azuar.2015.”*Metodologi penelitian Bisnis*”.Medan;Umsu Press.
- Koesomowidjojo,Suci R.Mar’ih.2017.”*Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*”.jakarta:Raih Asa Sukses.
- Kuncoro, Mudrajat .2006.”*Riset Untuk Bisnis dan ekonomi*”. Jakarta : erlangga

- Lisnayetti. 2006. *Beban Kerja dan Kinerja Dosen*. WorkingPaper Series, Jurnal. Poltekes Padang.
- Mangkunegara. 2006. “ *Sumber Daya Manusia perusahaan*”. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V. 2007. “*Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*”. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moehertonio.2014.”*pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (edisi revisi)*”.Jakarta:Rajawali Pers
- Prawirosentono, S. 2008. “ *Kebijakan Kinerja Karyawan*”. Yogyakarta : BPF.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarwono,Jonathan.2006.”*Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*”.yogyakarta:Graha Ilmu.
- Sikula,Andrew E.2008.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung: Erlangga
- Sinambela,Lijan.2017.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.jakarta:Bumi Aksara
- Simamora,Henry.2008.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta:STIE YPKN
- Sunyoto,Danang.2012.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: CAPS
- Sugiyono. 2012. “ *Metode Penelitian Bisnis* “. Bandung : CV Alfabeta
- Wirawan.2015.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Jakarta:Rajawali Pers

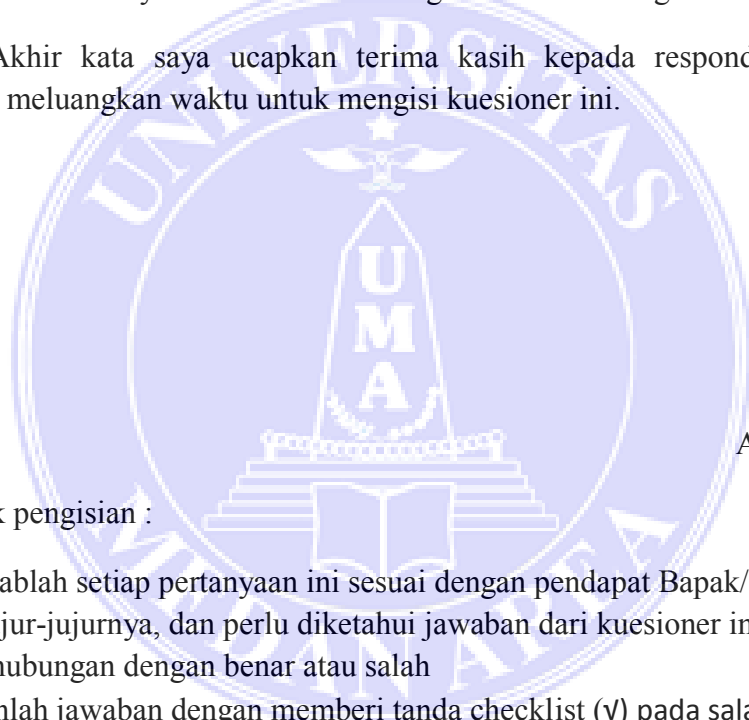
KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Departemen Manajemen Universitas Medan Area, sedang menyusun sebuah karya ilmiah dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan *Merit Pay* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara”, Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Universitas Medan Area.

Besar harapan saya kiranya Bapak/ Ibu bersedia mengisi kuesioner ini, data dan informasi yang bapak/ ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga. Oleh karena itu partisipasi dan ketersediaan yang Bapak/ Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.



Hormat Saya

Adinda Septiany

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (v) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu.

Keterangan :

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden :

1. Divisi / Bagian :
2. Nama/inisial (boleh tidak diisi) :
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Usia : 1-30 1-40 41-50
>50
5. Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2
6. Masa Kerja :
7. Jabatan :

Pertanyaan Mengenai :

1. Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan atasan dapat saya pahami dengan baik					
2.	Pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan saya					
3.	Waktu Kerja telah sesuai dengan SOP					
4.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sudah cukup.					
5.	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas.					
6.	Saya selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
7.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pekerjaan					
8.	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman					

2. Variabel *Merit Pay* (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	<i>Merit Pay</i> yang saya terima sudah sesuai harapan					
2.	Pembayaran <i>Merit Pay</i> tidak pernah mengalami keterlambatan					
3.	Administrasi pembayaran <i>Merit Pay</i> tidak berbelit-belit					
4.	<i>Merit Pay</i> yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya berikan					
5.	<i>Merit Pay</i> yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan saya dan keluarga					
6.	<i>Merit Pay</i> yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya					
7.	<i>Merit Pay</i> yang diberikan perusahaan sudah Adil					

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat waktu					
2.	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan					
4.	Saya berani menerima resiko atas apa yang saya kerjakan					
5.	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6.	Perusahaan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan					

7.	Saya Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					
8.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
9.	Saya bersedia berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik.					
10.	Kinerja yang saya berikan selalu dinilai baik oleh atasan					

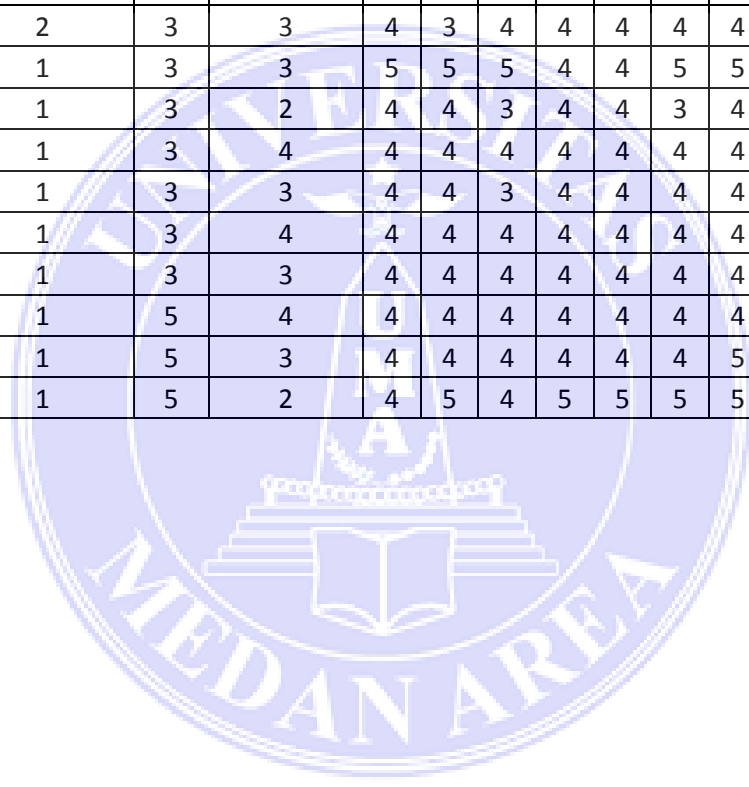


Distribusi Jawaban Responden

Variabel Beban Kerja (X1)

No	Jenis kelamin	usia	pendidikan	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Jumlah
1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	31
2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	2	5	1	4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	28
5	2	2	1	4	4	4	3	4	4	5	5	33
6	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	34
7	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	1	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	34
9	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	2	2	2	4	4	4	5	4	4	5	5	35
11	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	1	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	37
15	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	31
17	1	4	1	5	5	5	4	4	5	5	4	37
18	1	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	30
19	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	31
21	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	1	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	33
25	1	5	1	4	5	4	5	5	5	5	4	37
26	1	2	3	5	5	5	5	5	4	4	5	38
27	1	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	37
28	1	2	1	4	4	4	4	4	4	5	4	33
29	1	2	1	5	4	4	5	3	4	5	4	34
30	1	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	31
31	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	33
32	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	1	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	33
34	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	30
36	1	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	31
37	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	31

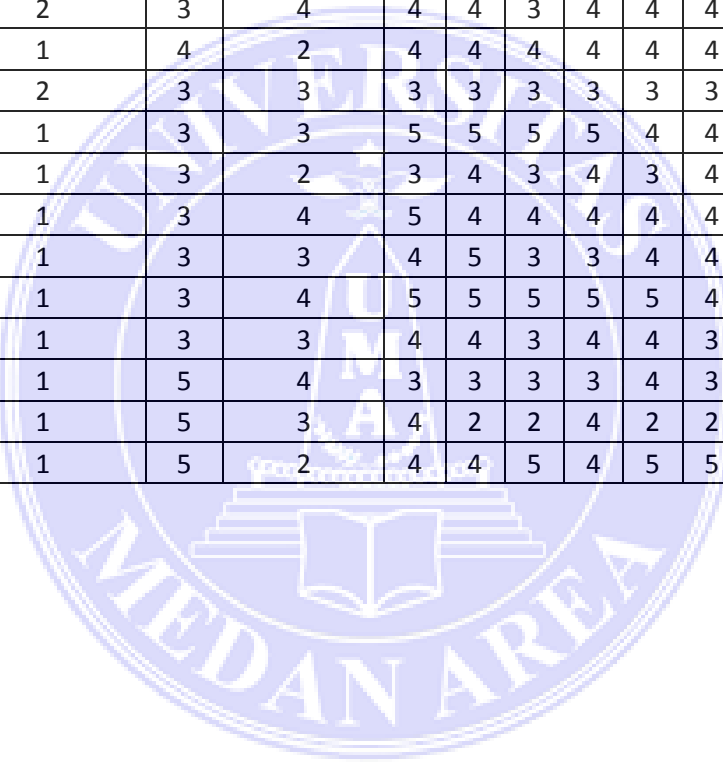
39	1	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	28
40	2	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	33
41	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	34
42	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	1	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	34
44	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	1	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	35
46	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	2	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	37
50	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	31
52	1	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	37
53	1	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	30
54	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	31
56	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	1	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	33
60	1	5	2	4	5	4	5	5	5	5	4	37



Variabel Merit Pay (X2)

No	Jenis kelamin	usia	pendidikan	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	Jumlah
1	1	4	3	4	4	3	3	3	4	5	26
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	2	5	1	5	5	5	5	4	4	4	32
4	1	3	3	3	4	3	4	3	4	5	26
5	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	29
6	2	4	2	4	5	3	3	4	4	3	26
7	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	33
8	1	4	3	5	4	3	4	3	4	3	26
9	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	28
10	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	29
11	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	25
12	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	22
13	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	27
14	1	5	3	4	5	4	3	3	4	4	27
15	2	2	1	3	4	3	4	3	3	4	24
16	1	4	2	4	4	4	4	4	5	5	30
17	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	28
18	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	35
19	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	28
20	1	4	2	4	4	4	4	4	4	5	29
21	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	28
22	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	21
23	2	2	3	3	3	4	4	1	2	2	19
24	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	28
25	1	5	1	3	4	3	4	3	4	4	25
26	1	2	3	2	4	5	4	4	4	4	27
27	1	2	3	4	4	4	4	3	4	4	27
28	1	2	1	4	4	4	4	3	4	4	27
29	1	2	1	4	4	4	4	4	4	5	29
30	1	5	2	2	2	2	2	3	3	3	17
31	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	31
32	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	26
33	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	28
34	2	3	4	5	5	5	5	4	4	1	29
35	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	25
36	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	28

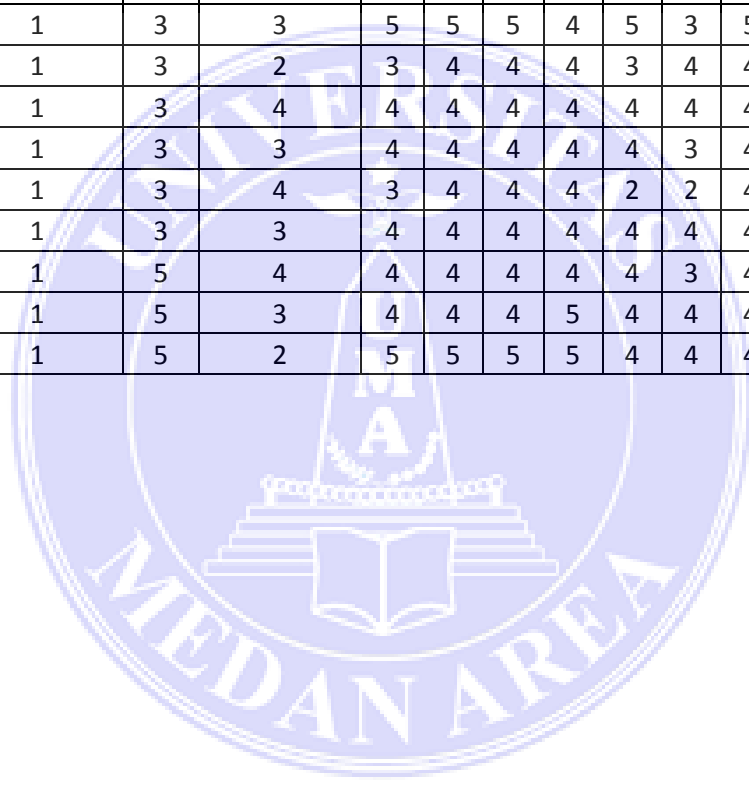
37	1	3	2	3	3	3	4	3	2	3	21
38	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	27
39	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	28
40	2	5	3	4	5	4	4	4	5	5	31
41	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	23
42	2	3	1	3	3	3	3	3	4	4	23
43	1	4	2	2	2	4	4	2	2	4	20
44	2	3	3	4	4	2	5	4	4	5	28
45	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	28
46	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28
47	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	28
48	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	28
49	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	27
50	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	28
51	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
52	1	3	3	5	5	5	5	4	4	4	32
53	1	3	2	3	4	3	4	3	4	5	26
54	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	29
55	1	3	3	4	5	3	3	4	4	3	26
56	1	3	4	5	5	5	5	5	4	4	33
57	1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	25
58	1	5	4	3	3	3	3	4	3	3	22
59	1	5	3	4	2	2	4	2	2	2	18
60	1	5	2	4	4	5	4	5	5	4	31



Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Jenis kelamin	usia	pendidikan	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Jumlah
1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	39
3	2	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
5	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	2	4	2	4	5	5	4	5	2	4	4	4	5	42
7	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
8	1	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	39
9	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
11	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
12	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	38
13	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
14	1	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	43
15	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
17	1	4	1	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
18	1	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	39
19	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	2	3	2	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	34
22	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
23	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	35
24	1	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
25	1	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
26	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
27	1	2	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	42
28	1	2	1	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
29	1	2	1	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	41
30	1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
31	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
32	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
33	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
34	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
35	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37
36	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
37	1	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	37
38	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	1	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33

40	2	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
41	1	3	3	4	5	5	4	5	2	4	4	3	4	40
42	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
43	1	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	39
44	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	41
45	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
48	2	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
49	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
50	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
51	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	38
52	1	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	45
53	1	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	39
54	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
56	1	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	32
57	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
58	1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	39
59	1	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	38
60	1	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	43



Hasil Jawaban Angket Variabel Beban Kerja (X1)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	50	83.3	83.3	83.3
	sangat setuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	8.3	8.3	8.3
	setuju	48	80.0	80.0	88.3
	sangat setuju	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	6	10.0	10.0	10.0
	setuju	47	78.3	78.3	88.3
	sangat setuju	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	8.3	8.3	8.3
	setuju	48	80.0	80.0	88.3
	sangat setuju	7	11.7	11.7	100.0

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.7	1.7	1.7
	setuju	55	91.7	91.7	93.3
	sangat setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	8.3	8.3	8.3
	setuju	48	80.0	80.0	88.3
	sangat setuju	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	6.7	6.7	6.7
	setuju	41	68.3	68.3	75.0
	sangat setuju	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	50	83.3	83.3	83.3
	sangat setuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Hasil Jawaban Angket Variabel *Merit Pay* (X2)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	6.7	6.7	6.7
	kurang setuju	13	21.7	21.7	28.3
	setuju	34	56.7	56.7	85.0
	sangat setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	5.0	5.0	5.0
	kurang setuju	9	15.0	15.0	20.0
	setuju	38	63.3	63.3	83.3
	sangat setuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	6.7	6.7	6.7
	kurang setuju	20	33.3	33.3	40.0
	setuju	28	46.7	46.7	86.7
	sangat setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	kurang setuju	11	18.3	18.3	20.0
	setuju	41	68.3	68.3	88.3
	sangat setuju	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	tidak setuju	3	5.0	5.0	6.7
	kurang setuju	19	31.7	31.7	38.3
	setuju	32	53.3	53.3	91.7
	sangat setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	6.7	6.7	6.7
	kurang setuju	9	15.0	15.0	21.7
	setuju	42	70.0	70.0	91.7
	sangat setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	tidak setuju	2	3.3	3.3	5.0
	kurang setuju	9	15.0	15.0	20.0
	setuju	37	61.7	61.7	81.7
	sangat setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



Hasil Jawaban Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	6	10.0	10.0	10.0
	setuju	47	78.3	78.3	88.3
	sangat setuju	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	3.3	3.3	3.3
	setuju	47	78.3	78.3	81.7
	sangat setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	51	85.0	85.0	85.0
	sangat setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	5.0	5.0	5.0
	setuju	49	81.7	81.7	86.7
	sangat setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.3	3.3	3.3
	kurang setuju	9	15.0	15.0	18.3
	setuju	40	66.7	66.7	85.0
	sangat setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	6.7	6.7	6.7
	kurang setuju	11	18.3	18.3	25.0
	setuju	40	66.7	66.7	91.7
	sangat setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	5.0	5.0	5.0
	setuju	53	88.3	88.3	93.3
	sangat setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	kurang setuju	7	11.7	11.7	13.3
	setuju	36	60.0	60.0	73.3
	sangat setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	10.0	10.0	10.0
	kurang setuju	14	23.3	23.3	33.3
	setuju	31	51.7	51.7	85.0
	sangat setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	6.7	6.7	6.7
	kurang setuju	12	20.0	20.0	26.7
	setuju	33	55.0	55.0	81.7
	sangat setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

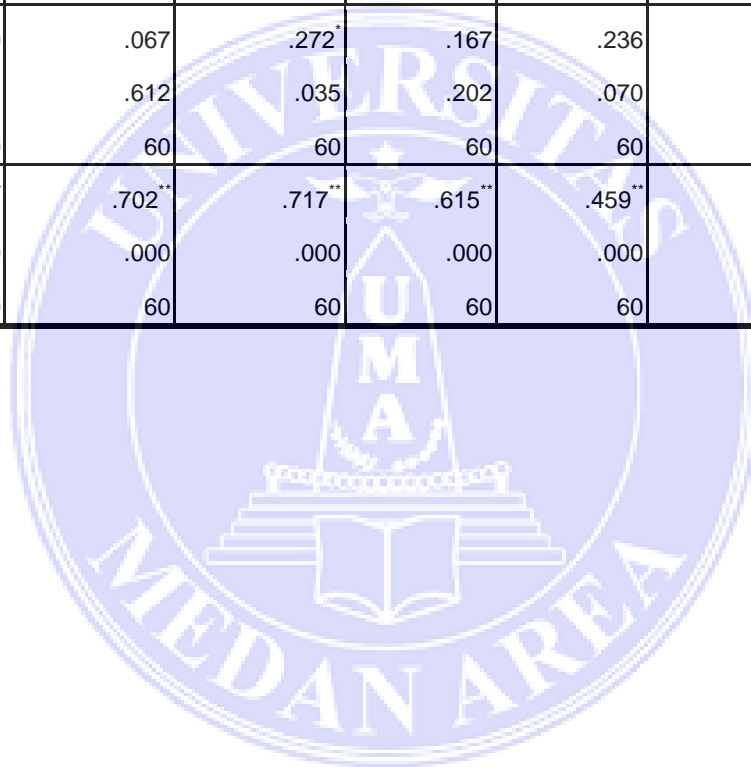
Correlations

	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Pernyataan 7	Pernyataan 8	Beban Kerja (X1)
Pernyataan 1 Pearson Correlation	1	.468**	.465**	.167	-.079	.368**	.266*	.160	.561**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.202	.550	.004	.040	.222	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 2 Pearson Correlation	.468**	1	.399**	.330*	.381**	.497**	.396**	.067	.702**
Sig. (2-tailed)	.000		.002	.010	.003	.000	.002	.612	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 3 Pearson Correlation	.465**	.399**	1	.238	.120	.640**	.392**	.272*	.717**
Sig. (2-tailed)	.000	.002		.067	.362	.000	.002	.035	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 4 Pearson Correlation	.167	.330*	.238	1	.381**	.413**	.396**	.167	.615**
Sig. (2-tailed)	.202	.010	.067		.003	.001	.002	.202	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 5 Pearson Correlation	-.079	.381**	.120	.381**	1	.381**	.160	.236	.459**
Sig. (2-tailed)	.550	.003	.362	.003		.003	.223	.070	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 6 Pearson Correlation	.368**	.497**	.640**	.413**	.381**	1	.606**	.067	.805**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001	.003		.000	.612	.000

N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Pernyataan 7	Pearson Correlation	.266*	.396**	.392**	.396**	.160	.606**	1	.266*	.731**
	Sig. (2-tailed)	.040	.002	.002	.002	.223	.000		.040	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 8	Pearson Correlation	.160	.067	.272*	.167	.236	.067	.266*	1	.417**
	Sig. (2-tailed)	.222	.612	.035	.202	.070	.612	.040		.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Beban Kerja (X1)	Pearson Correlation	.561**	.702**	.717**	.615**	.459**	.805**	.731**	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Validitas Variabel *Merit Pay* (X2)

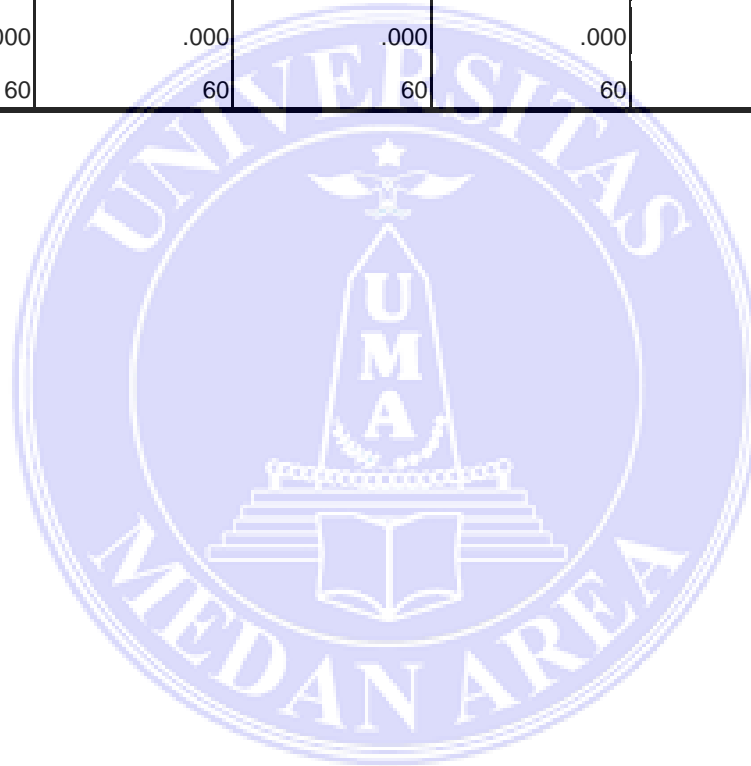
Correlations

		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Pernyataan 7	Merit Pay (X2)
Pernyataan 1	Pearson Correlation	1	.697**	.521**	.609**	.485**	.498**	.055	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.674	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 2	Pearson Correlation	.697**	1	.572**	.528**	.574**	.688**	.257*	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.048	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 3	Pearson Correlation	.521**	.572**	1	.601**	.444**	.436**	.144	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.271	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 4	Pearson Correlation	.609**	.528**	.601**	1	.349**	.280*	.161	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006	.030	.220	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 5	Pearson Correlation	.485**	.574**	.444**	.349**	1	.677**	.332**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006		.000	.010	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 6	Pearson Correlation	.498**	.688**	.436**	.280*	.677**	1	.566**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.030	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

Pernyataan 7	Pearson Correlation	.055	.257*	.144	.161	.332**	.566**	1	.502**
	Sig. (2-tailed)	.674	.048	.271	.220	.010	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Merit Pay (X2)	Pearson Correlation	.755**	.845**	.732**	.675**	.765**	.818**	.502**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	Kinerja Karyawan (X2)
Pernyataan 1 Pearson Correlation	1	.476**	.386**	.249	.551**	.323*	.418**	.536**	-.073	-.084	.638**
Sig. (2-tailed)		.000	.002	.055	.000	.012	.001	.000	.578	.525	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 2 Pearson Correlation	.476**	1	.810**	.563**	.439**	.060	.538**	.398**	-.156	.017	.630**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.648	.000	.002	.235	.899	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 3 Pearson Correlation	.386**	.810**	1	.472**	.542**	.007	.390**	.350**	-.081	.080	.618**
Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.959	.002	.006	.540	.546	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 4 Pearson Correlation	.249	.563**	.472**	1	.263*	.296*	.456**	.506**	-.217	-.163	.514**
Sig. (2-tailed)	.055	.000	.000		.043	.022	.000	.000	.096	.214	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 5 Pearson Correlation	.551**	.439**	.542**	.263*	1	.297*	.303*	.365**	-.186	-.084	.592**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.043		.021	.018	.004	.154	.526	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 6 Pearson Correlation	.323*	.060	.007	.296*	.297*	1	.087	.242	.001	-.033	.462**
Sig. (2-tailed)	.012	.648	.959	.022	.021		.508	.063	.994	.800	.000

N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 7	Pearson Correlation	.418**	.538**	.390**	.456**	.303*	.087	1	.435**	-.042	-.052	.537**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.018	.508		.001	.751	.691	.000
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 8	Pearson Correlation	.536**	.398**	.350**	.506**	.365**	.242	.435**	1	-.091	-.158	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.006	.000	.004	.063	.001		.490	.229	.000
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 9	Pearson Correlation	-.073	-.156	-.081	-.217	-.186	.001	-.042	-.091	1	.814**	.363**
	Sig. (2-tailed)	.578	.235	.540	.096	.154	.994	.751	.490		.000	.004
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pernyataan 10	Pearson Correlation	-.084	.017	.080	-.163	-.084	-.033	-.052	-.158	.814**	1	.411**
	Sig. (2-tailed)	.525	.899	.546	.214	.526	.800	.691	.229	.000		.001
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan (X2)	Pearson Correlation	.638**	.630**	.618**	.514**	.592**	.462**	.537**	.606**	.363**	.411**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.001	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	8

Uji Reliabilitas Variabel *Merit Pay* (X2)

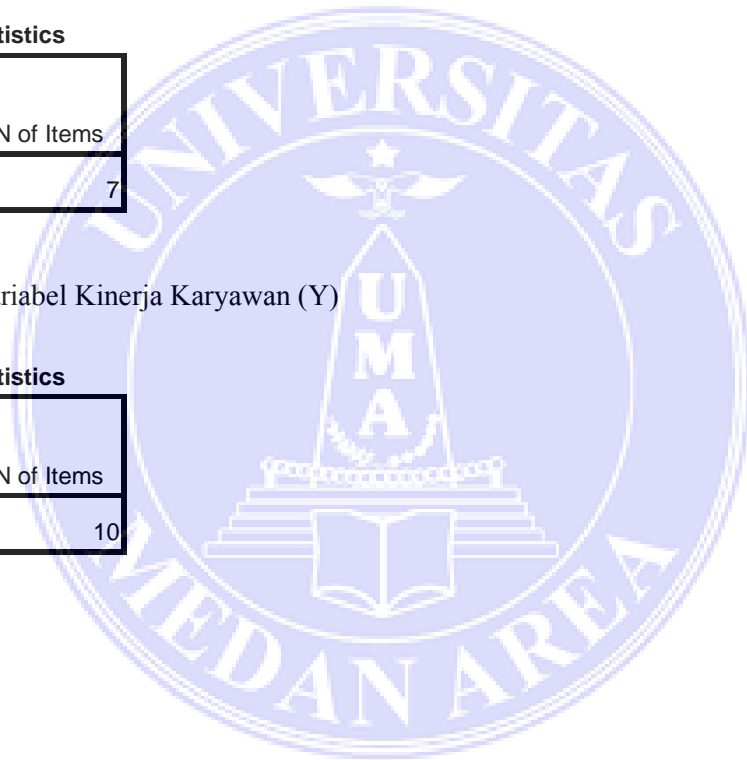
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	7

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	10



Uji Hipotesis

Model Summary

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

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

ANOVA^b

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

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

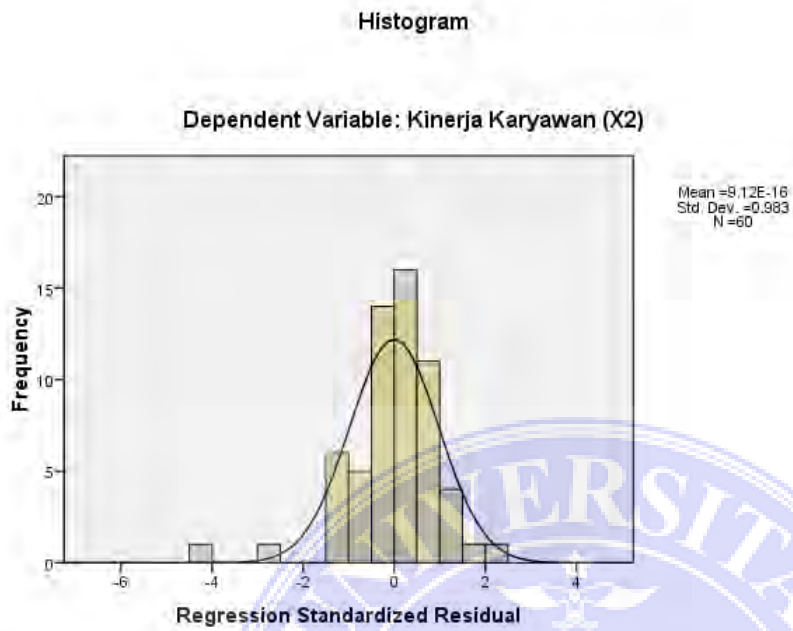
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (X2)

Coefficients^a

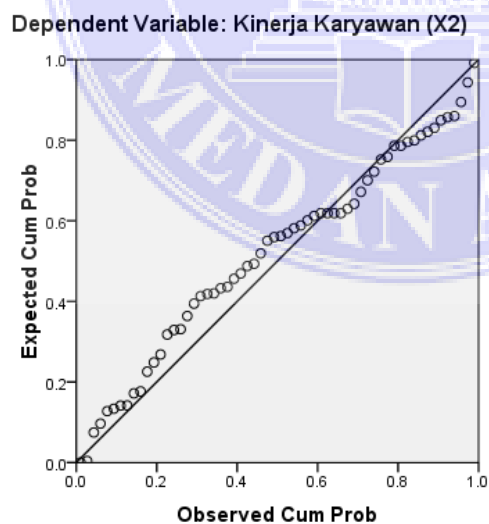
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.007	4.269		1.173	.246
	Beban Kerja (X1)	.934	.122	.689	7.652	.000
	Merit Pay (X2)	.161	.071	.203	2.257	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (X2)

Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00232755
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.086
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.864
Asymp. Sig. (2-tailed)		.444

a. Test distribution is Normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (X2)

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.191	2.906		-.066	.948
	Beban Kerja (X1)	-.022	.083	-.034	-.261	.795
	Merit Pay (X2)	.087	.048	.232	1.795	.078

a. Dependent Variable: RES2

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

