

Volume 7 Nomor 2 Agustus 2022

e-ISSN 2541-0938
p-ISSN 2657-1528

JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

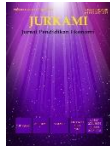
JURKAMI

VOLUME
7

NOMOR
2

SINTANG
AGUSTUS
2022

e-ISSN
2541-0938
p-ISSN
2657-1528



Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)

<http://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE>

DEWAN REDAKSI

Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Emilia Dewiwati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia
Husni Syahrudin, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Maria Ulfah, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Nuraini Asriati, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Suwinto Johan, President University, Indonesia
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

TIM REVIEWER

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia
Muhammad Hasan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Rahmattullah, FKIP, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
Suratno, Universitas Jambi, Indonesia
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) telah terindek



Alamat Redaksi:

Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang, Kabupaten Sintang,
Kalimantan Barat, Indonesia
Email: jurnaljurkami@gmail.com

Penerbit:

LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang



This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
Copyright ©2022, The Author(s)

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)
| e-ISSN 2541-0938 p-ISSN 2657-1528



PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. BANGTELINDO

Adella Nanda Ernanto¹, Kustini Kustini[✉]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur, Indonesia¹²

[✉]Corresponding Author: kustini.ma@upnjatim.ac.id

Author Email: adellanandaernanto@gmail.com

Article History:

Received: March 2022

Revision: April 2022

Accepted: April 2022

Published: August 2022

Keywords:

Keywords:

Work Ability;

Workload;

Employee Performance

Abstract:

The development of an organization depends on the presence of human resources owned. Therefore, human resources are important assets to be developed efficiently and effectively because they can create good and optimal performance. In order to achieve meaning for the organization, industry is of course required to be able to create conditions or situations that can allow and encourage workers to develop skills and abilities optimally. The purpose of carrying out the research is to analyze: 1) Influence work ability on performance employees at PT. Bangtelindo; 2) The influence of the workload on performance employees at PT. Bangtelindo. The research method that the researcher uses is a quantitative method. The use of the population includes technician employees many as 95 people, with a sample of 49 respondents. The technique for taking a sample is by means of Simple Random Sampling. The technique in the analysis the researcher uses is the analysis with Partial Least Square. Based on the results of the study, researchers have carried out showing findings in the form of: (1) Workability has a contribution to the performance of employees; (2) Workload has a contribution to the performance of employees.

Abstrak:

Perkembangan dari adanya organisasi bergantung akan dari adanya sumber daya manusia dimiliki. Sebab, sumber daya dari manusia ialah suatu aset yang cukup penting untuk dapat dikembangkan dengan efisien serta efektif karena bisa terciptanya kinerja dengan baik dan optimal. Guna pencapaian makna untuk organisasi, industri tentunya diharuskan bisa menciptakan kondisi ataupun situasi yang bisa memungkinkan serta mendorong para pekrja guna pengembangan keterampilan. Tujuan dari pelaksanaan penelitian ialah menganalisis: 1) Pengaruh adanya kemampuan kerja akan kinerja dari pegawai pada PT. Bangtelindo, 2) Pengaruh adanya beban kerja akan kinerja dari pegawai pada PT. Bangtelindo. Metode penelitian yang peneliti gunakan berupa metode kuantitatif. Penggunaan populasi mencakup pegawai teknisi sebanyak 95 orang, dengan sampel berjumlah 49 responden. Teknik untuk pengambilan suatu sampel dengan cara *Simple Random Sampling*. Teknik pada analisis peneliti gunakan yakni analisis dengan *Partial Least Square*. Berdasar pada perolehan studi peneliti sduah laksanakan menampilkan temuan berupa: (1) Kemampuan Kerja memiliki kontribusi akan Kinerja dari Pegawai., (2) Beban Kerja mempunyai kontribusi akan Kinerja dari Pegawai.

Sejarah Artikel

Diterima: Maret 2022

Direvisi: April 2022

Disetujui: April 2022

Diterbitkan: Agustus
2022

Kata kunci:

Kemampuan Kerja;

Beban Kerja;

Kinerja Pegawai



How to Cite: Ernanto, A.N., Kustini, K, 2022. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bangtelindo*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 7 (2) DOI : 10.31932/jpe.v7i2.1847



PENDAHULUAN

Perkembangan dari organisasi bergantung akan sumber daya dari manusia yang dimiliki. Sebab itu, sumber daya ialah suatu harta yang sangat penting untuk dikembangkan dengan efektif juga dengan efisien yang baik. Tentunya bisa terbentuk karena kinerja secara optimal. Guna pencapaian arti untuk organisasi pada kasus ini, industri perusahaan diharapkan bisa melahirkan kondisi juga situasi yang dapat memungkinkan para pekerja guna pengembangan prestasi serta kemampuan dengan maksimal, terutama pada kinerja.

Dari kinerja bisa diartikan untuk keberhasilan suatu individu guna pelaksanaan suatu tugas. Kinerja pegawai ialah perolehan akan kerja dilakukan seorang dalam bertugas guna pencapaian suatu terget dari pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki pegawai kemampuan yang baik. Pada sisi lainnya, industri diharuskan untuk dapat memebrikan suatu beban yang selaras dengan kemampuan dari pekerja karena dapat berdampak pada pekerja yang secara optimal serta mampu dalam membantu industri di dalam pencapaian tujuannya.

Adanya faktor bisa memberikan pengaruh akan tingkatan untuk keberhasilan dari organisasi yaitu kinerja akan pegawai. Mangkunegara (2016) memberikan pernyataan berupa kinerja ialah hasil kerja bersifat kualitasnya serta kuantitasnya terhadap capaian seseorang ketika bertugas dan mempertanggung jawabkannya (Budiyanto & Mochklas, 2020). Kinerja karyawan terdapat adanya pengaruh dari adanya berbagai faktor, salah satunya merupakan kemampuan akan kerja juga beban dari kerja.

Tingkat dari kinerja seorang pekerja tergantung atas kemampuannya sendiri, seperti tingkat pengetahuan serta

pengalaman yang diperolehnya. Soelaiman (2017) mengemukakan kalau keahlian merupakan watak pembawaan lahir ataupun dipelajari yang membolehkan seorang bisa menuntaskan pekerjaannya, entah secara mental maupun raga (Pandehen, 2020). Keahlian menampilkan kemampuan seorang dalam melakukan tugas ataupun pekerjaan. Keberhasilan dari anggota organisasi merupakan terdapatnya pegawai yang sanggup serta terampil dan memiliki semangat akan kerja besar, sehingga bisa diharapkan sesuatu perolehan kerja dengan memuaskan. Realitasnya tidak seluruh pegawai memiliki keahlian serta ketrampilan dan semangat untuk kerja yang cocok. Apabila pekerja mempunyai suatu kemampuan serta keterampilan untuk pekerjaannya, maka semakin baik kinerjanya.

Beban kerja tentunya penting dalam suatu industri. Dengan memberi beban pekerjaan dengan efisien, industri perusahaan bisa mengetahui untuk berapa besaran untuk beban akan kerja yang optimal bisa diperoleh pekerja serta untutk mengetahui pengaruh akan kinerja dari perusahaan tersebut. Munandar (2012) menjerlaskan jika adanya beban kerja merupakan konsisi atas tugas dari pekerjaan menggambarkan tugas untuk diselesaikan pada batas waktu tertentu (Dina, 2021). Beban berarti pekerjaan yang harus dikerjakan dan menjadi tanggung jawab. Dengan adanya beban dari kerja yang melebihi kapasitas bisa menyebabkan pekerja banyak pikiran dan kerap timbul gejala stress. Hal tersebut penyebabnya dari tuntutan tingkat akan keahlian tinggi, volume untuk kerja yang lebih besar serta kecepatan dalam bekerja yang telalu cepat.

Studi dilakukan di PT. Bangtelindo, merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa untuk pemeliharaan dari sarana



telekomunikasi yang sulit untuk terlepas dengan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dari pekerja terutama akan kemampuan kerja serta beban dari kerja pekerja belum maksimal. Berdasarkan data pada PT. Bangtelindo menunjukkan bahwa jumlah gangguan cukup banyak hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Hal tersebut besar kaitannya dengan kemampuan kerja. Dimana pegawai masih kurang cakap dalam menangani permasalahan yang ada di lapangan kurangnya pengetahuan sehingga perlu membutuhkan bantuan pegawai lain. Kemampuan penanganan sering terhambat karena adanya gangguan jenis baru yang tidak seperti biasanya dan gangguan yang terjadi sering kali tidak seimbang adanya keluhan dari pelanggan tidak bisa mengakses website, sudah dilakukan penanganan khusus membutuhkan pengetahuan lebih tetapi tetap tidak berhasil dan perlu membutuhkan bantuan penanganan dari pegawai lain alhasil gangguan dapat terselesaikan.

Selain kemampuan kerja, terdapat faktor lainnya yaitu beban kerja. Adapun fenomena yang terjadi adalah tidak seimbangnya jumlah SDM di bagian teknis. Banyaknya beban kerja pekerjaan yang diberikan sehingga tidak bisa memenuhi waktu yang ditentukan karena setiap harinya terdapat gangguan yang muncul yang harus segera di atasi sedangkan pekerjaan yang sebelumnya masih dalam proses penanganan. Terlebih lagi terdapat jenis gangguan baru atau terjadi gangguan massal yang perlu membutuhkan banyak tenaga dalam menangani gangguan tidak sebanding dengan kemampuan pegawai. Adapun setiap pemasangan jaringan tidak semuanya

berjalan lancar dan mudah, karena terdapat faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi hal tersebut. Diantaranya yang menghambat pengerjaan saat di lapangan adalah tempat pemasangan jaringan yang bising, cuaca hujan, dan banyaknya complain dari warga yang tidak terima saat pemasangan tiang guna mengcover jaringan lokasi sekitar sehingga membuat beban kerja mereka semakin bertambah dan pekerjaan tertunda sementara. Tujuan dalam studi ini : 1) untuk melakukan analisis adanya suatu pengaruh kemampuan kerja akan kinerja pegawai PT. Bangtelindo, 2) melakukan analisis adanya pengaruh beban kerja akan kinerja pegawai PT. Bangtelindo. Manfaat dalam studi : 1) Perolehan untuk studi ini diharapkan bisa dipakai untuk masukan yang dapat dijadikan saran dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai PT. Bangtelindo, 2) Perolehan untuk studi ini diharapkan bisa dipakai sebagai bahan rujukan untuk upaya dalam pengembangan dalam ilmu ekonomi serta dalam manajemen juga sebagai bahan penelitian mahasiswa dari Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, 3) Studi ini bisa menjadi masukan guna menambah ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai adanya suatu pengaruh kemampuan kerja serta beban akan kerja atas kinerja.

Kemampuan mengacu pada potensi individu melakukan tugas ataupun pekerjaannya. Keterampilan manusia adalah ekspresi yang menarik dari pengetahuan dan keterampilan. Jadi, karyawan yang berkualifikasi tinggi dapat menjadi penunjang bagi organisasi mencapai visi dan misi mereka, bergerak maju dengan cepat dan segera menghadapi persaingan global. Keterampilan seseorang



yang berbeda dengan keterampilan rata-rata atau umum menjadi daya tarik tertentu.

Thoha (2011) menyatakan bahwa Kemampuan kerja ialah suatu aspek kedewasaan dalam hal pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. (Dewi, 2018). Sedangkan pendapat Robbins (2012) menyatakan bahwa kemampuan kerja yakni kemampuan individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu bidang pekerjaan. (Dina, 2021).

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai didalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaannya pekerjaan pada organisasi tentunya bergantung dari kinerja pekerjanya. Oleh sebab itu, kemampuan kerja ialah hal yang penting untuk pekerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dimana kemampuan individu terdiri atas dua bagian faktor ialah: kemampuan atas intelektual serta dari kemampuan secara fisik. Kemampuan yang intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan dalam menjalankan suatu kegiatan secara mental, dengan contoh berfikir, menganalisis dan memahami.

Kemampuan dari intelektual bagus dimiliki pekerja dengan harapan bisa meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas tugas yang menuntut kecekatan, kekuatan dan keterampilan (Panjaitan, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai

dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental. Saat kondisi sibuk atau lemah, karyawan dapat mendapatkan gangguan atau penyakit terkait pekerjaan. Permendagri No. 12/2008, Beban Kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan ataupun unit organisasi dan hasil dari beban kerja dan juga norma waktu.

Munandar dalam Dina (2021) Menunjukkan bahwa beban kerja yakni suatu deskripsi pekerjaan yang harus diselesaikan pada tanggal tertentu. Dhania (2010) Beban kerja mewakili kumpulan atau jumlah aktivitas yang harus diselesaikan unit organisasi ataupun pemangku jabatan pada jangka masa yang tertentu. (Rusdi, 2018). Menurut Kasmir (2019), beban kerja merupakan suatu perbandingan yang dilakukan untuk total akan waktu standar untuk menyelesaikan suatu tugas dengan total waktu standar (Budiasa, 2021).

Beban akan kerja ialah suatu tanggung jawab akan tugas dari pekerjaan dibebankan kepada para pemangku jabatan serta diharuskan untuk diselesaikan pada jangka waktu yang sesuai. Untuk menyelesaikan beban kerja tentunya dituntut untuk semangat serta kemampuan kerja untuk setiap pekerja.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan



total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas. Jika pekerja dapat menyesuaikan diri serta menyelesaikan tugas yang telah dibebankan, tentunya dengan hal itu bukan termasuk menjadi beban kerja. Tetapi, apabila pekerja tidak mudah dalam menyelesaikan kegiatan atau tugas maka hal tersebut dapat dikatakan beban kerja.

Kinerja bersumber asal kata *performance* dengan maknanya “prestasi kerja atau hasil kerja”, tetapi juga memiliki makna yang lebih luas, yaitu tidak hanya hasil tetapi juga cara pekerjaan itu berlangsung. Kinerja pada dasarnya terdiri dari sikap mental dan perilaku dengan perspekting yang selalu terorientasi terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang dilakukan di masa lalu, di masa depan akan lebih berkualitas daripada hari ini.

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan ditinjau berdasar pada aspek waktu kerja, kerjasama, kuantitas, dan kualitas demi tercapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi (Rusdi, 2018). Sedangkan Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang pegawai capai dalam pelaksanaan tugasnya menyesuaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Budiasa, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik merupakan suatu kinerja dengan aturan cara prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel independen yang terdiri dari Kemampuan Kerja (X1) diukur dengan tiga indikator sebagai berikut: 1) Kesanggupan kerja, 2) Pengetahuan (*Knowledge*), 3) Ketrampilan (*Skill*) dan Beban Kerja (X2) diukur dengan lima indikator sebagai berikut: 1) Tingkat kesulitan pekerjaan, 2) Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan, 3) Jumlah tugas, 4) Kondisi fisik, 5) Tanggung jawab., serta variabel dependen yaitu Kinerja (Y) diukur dengan lima indikator sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas. 5) Kemandirian. Penggunaan populasi pada pelaksanaan penelitian terdiri dari pegawai teknisi PT. Bangtelindo sebanyak 95 pegawai. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* sebanyak 49 responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan cara *Simple Random Sampling*. Teknik pengumpulan data pada studi ini memakai data primer yang didapat secara langsung dari responden pegawai PT. Bangtelindo dengan penyebaran kuisisioner serta dari data sekunder yang didapat melalui interal pada perusahaan. Pengambilan kuisisioner pada studi memakai *skala likert*. Dengan teknik untuk analisis yang dipakai menggunakan PLS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari perolehan olah data dapat diketahui *outer loading*, variable Kemampuan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), serta Kinerja Pegawai (Y), menampilkan adanya *factor loading* yang lebih tinggi 0,50 dan/atau adanya signifikn (peorlehan untuk T-Statistic lebh tinggi $Z \alpha = 0,05$



(5%) = 1,96), dapat dikatakan untuk perolehan dari estimasi semua indikator sudah tercukupi akan validitasnya.

Reliabilitas untuk konstruk dapat dihitung melalui perolehan dari *Composite Reliability*. Disebut *konstruk reliabel*, perolehan lebih tinggi 0,70 dapat disimpulkan indikator tersebut terarah untuk pengukuran dari variabel laten. Dibawah ini ialah perolehan untuk *Composite reliability* masing-masing variable

Tabel 1: Composite Reability

	Composite Reliability
Beban Kerja (X2)	0,981810
Kemampuan Kerja (X1)	0,975665
Kinerja Pegawai (Y)	0,986128

Sumber: SmartPLS (Data diolah), 2022

Dari Tabel 1 diatas, dapat terlihat jika *Composite Reliability* menunjukkan variabel Kemampuan Kerja (X1) sejumlah 0.975665, Beban Kerja (X2) sejumlah 0.981810, serta Kinerja dari Pegawai (Y) sejumlah 0.986128. Maka, dapat dikatakan dari tiga variabel menampilkan perolehan untuk *Composite Reliability* lebih tinggi 0,70 tentunya bisa disimpulkan semua variabel telah reliabel.

Berdasarkan pengujian *latent variabel correlations*, didapat perolehan untuk korelasi yaitu sedang. Untuk nilai tertinggi ada pada variabel untuk Kemampuan akan Kerja (X1) juga Kinerja dari Pegawai (Y) sejumlah 0,963432, dapat diartikan jika variabel pada model studi, dengan adanya keterkaitan Kemampuan Kerja (X1) juga Kinerja Pegawai (Y) menampilkan adanya ketrekaitan yang kuat jika dibanding hubungan untuk variabel

lain, sehingga dapat disimpulkan yakni tingkat Kinerja Pegawai banyak terdapat adanya pengaruh variabel kemampuan akan kerja jika dibanding beban akan kerja pada pelaksanaan studi ini.

Uji *inner model* bisa dikenali sebagai perolehan untuk r-kuadrat dari adanya persamaan untuk variabel secara laten. Perolehan dari R2 menunjukkan bagusnya variabel untuk eksogen dalam studi menjelaskan variabel atas endogen. Dibawah ini tersaji perolehan dari *R-Square (R)* yang peneliti gunakan pada pelaksanaan penelitian berupa

Tabel 2: R-square

	R Square
Beban Kerja (X2)	
Kemampuan Kerja (X1)	
Kinerja pegawai (Y)	0,931003

Sumber: SmartPLS (Data diolah), 2022

Berdasar dari Tabel 2 menampilkan Nilai $R^2 = 0.931003$, sehingga dapat disimpulkan dengan varians sebesar 93,10%, model ini dapat menerangkan adanya fenomena untuk kinerja dari pegawai dengan adanya suatu pengaruh dari variabel yang bebas seperti kemampuan kerja serta beban dari kerja, dan sisanya sejumlah 6,90% bisa diterangkan dengan variabel lain pada studi.

Pelaksanaan uji hipotesis untuk melihat nilai probabilitas. Nilai probabilitas alpha 5% adalah $<0,05$. Apabila perolehan p lebih rendah 0,05 dapat dikatakan hipotesis bisa diterima, apabila perolehan $p > 0,05$ dapat dikatakan hipotesis tidak bisa diterima. Dibawah ini perolehan untuk nilai-p pada studi ini



Tabel 3 Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

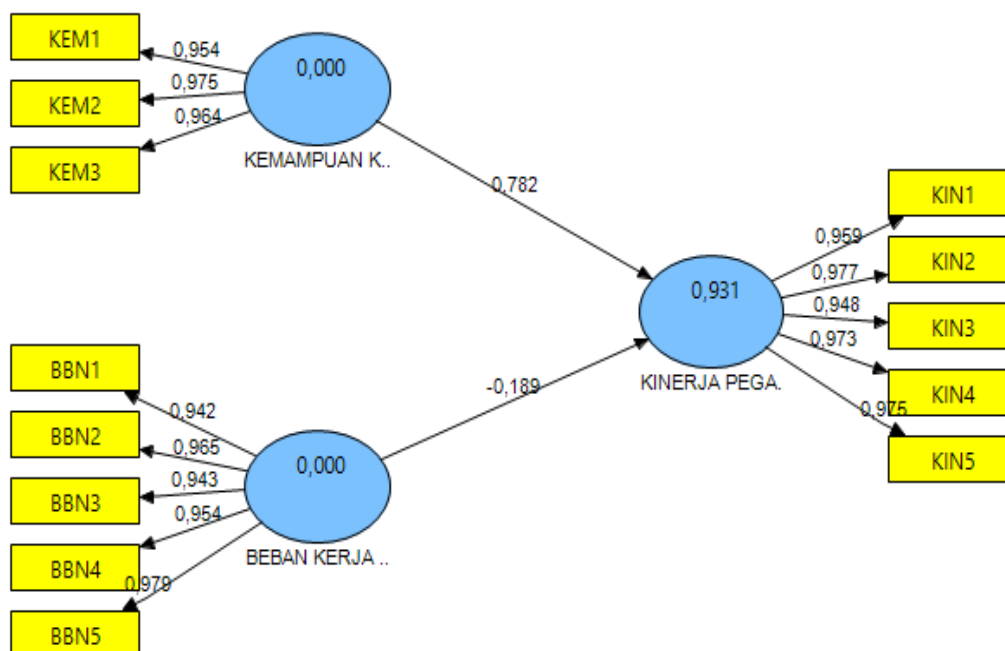
	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Kemampuan Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,781519	0,776513	0,080888	9,661718	0,000
Beban Kerja (x2) → Kinerja Pegawai (y)	-0,189456	-,194384	0,082189	2,305144	0,023

Sumber: SmartPLS (Data diolah), 2022

Berdasar dari Tabel 3 didapat suatu kesimpulan jika hipotesis menjelaskan adanya: Kemampuan kerja mempunyai suatu pengaruh secara positif akan kinerja pegawai PT. Bangtelindo **dapat diterima**, perolehan *path coefficients* sejumlah 0,781519, serta perolehan untuk *T-statistic* sejumlah 9,661718 > 1,96 (berdasar dari tabel $Z\alpha = 0,05$) P-Value dengan 0,000 <

0,05, dapat dikatakan hasilnya **Signifikan (positif)**.

Beban kerja mempunyai suatu pengaruh secara negatif akan kinerja pegawai PT. Bangtelindo **dapat diterima**, perolehan *path coefficients* sejumlah -0,189456, serta perolehan untuk *T-statistic* sejumlah 2,305144 > 1,96 (berdasar dari tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-Value 0,023 < 0,05, maka hasilnya **Signifikan (negatif)**



Gambar 1
Outer Model dengan *factor loading*, *Path Coefficient* dan *R-Square*
Sumber: SmartPLS (Data Diolah), 2022





Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasar atas perolehan untuk uji hipotesis menampilkan jika variabel untuk kemampuan akan kerja terdapat adanya suatu pengaruh atas kinerja oleh pegawai. Adanya hal tersebut terbukti dan menunjukkan jika indikator untuk kemampuan kerja mempunyai pengaruh tertinggi pada kinerja pegawai merupakan dari indikator untuk Pengetahuan (*knowledge*). Hal itu menunjukkan bahwa apabila pegawai teknisi PT. Bangtelindo memiliki pengetahuan tersebut terkait dengan pekerjaannya maka akan lebih cepat dalam menyelesaikan gangguan yang ada.

Penelitian ini seusai studi yang dikerjakan Wuwungan et al., (2020); Hasibuan & Santoso (2019); Aprilia (2018); mengemukakan jika Kemampuan Kerja mempunyai adnya pengaruh dengan positif serta signifikan akan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasar pada perolehan untuk uji hipotesis, menampilkan jika variabel untuk beban kerja mempunyai suatu pengaruh akan kinerja dari pegawai. Hal tersebut terbukti dan menunjukkan adanya indikator untuk beban kerja paling mempunyai pengaruh untuk kinerja pegawai ialah dari indikator untuk tanggung jawab. Hal itu menunjukkan bahwa pegawai teknisi PT. Bangtelindo memiliki tanggung jawab dan sanggup untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan beban kerja yang dikerjakannya.

Studi ini searah dengan studi yang dikerjakan Rolos et al., (2018); Rusdi (2018); Paramitadewi (2017) menyatakan jika Beban Kerja memiliki pengaruh negatif

serta signifikan akan Kinerja dari Karyawan. Adapun studi yang tidak sejalan adalah studi yang dikerjakan Neksen et al., (2021); Santoso & Widodo, (2022) menyatakan jika beban kerja mempunyai adanya suatu pengaruh secara positif serta signifikan akan Kinerja dari Karyawan

PENUTUP

Dengan hasil pengujian tersebut, bisa diambil kesimpulan : 1) Kemampuan kerja mempunyai kontribusi akan kinerja pegawai. 2) Beban kerja mempunyai kontribusi akan kinerja pegawai. Dari adanya kesimpulan tersebut, saran yang bisa diperoleh yaitu: 1) Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan pelatihan serta melakukan evaluasi setiap bulan untuk para pegawai bidang teknisi agar memiliki kemampuan yang handal dan berkompetensi unggul. 2) Diharapkan para pegawai lebih paham dan memiliki rasa tanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan agar tidak merasa terbebani dan berusaha yang terbaik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, L. R. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *THE Journal: Tourism and Hospitality Essentials Journal*, 8(1), 15–24. <https://doi.org/10.17509/thej.v8i1.11685>
- Asanawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.



- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Dewi, L. P. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat*. Universitas Medan Area.
- Dina, S. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Analisis Manajemen*, 7(2), 132–139.
- Hasibuan, R., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kemampuan, Etos Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Telkom Indihome Batam. *Jurnal Equilibria*, 6(1), 1–14.
- Mawarni, A. (2018). Pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia TbkWitel Medan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Pandehen, W. E. P. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Teknisi Pada PT. Telkom Cabang Sampit. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1–14.
- Panjaitan, R. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sibuah Raya Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Ramadhani, N. S. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rusdi, M. L. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember. In *Digital Repository Universitas Jember*. Universitas Jember.
- Rusdi Muhammad Labib. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Self Efficacy, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Akses Lumajang Dan Jember*. Universitas Negeri Jember.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 12(1), 84–94.
- Simanjuntak, Demak Claudia Yosephine



Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.

Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84

