



**HUBUNGAN KEMAMPUAN KERJA PERSONIL DENGAN BEBAN KERJA
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN TAPANULI
TENGAH**

Nur 'Ainun Hasibuan, Edward Efendi Sarumpaet
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sibolga/Tapanuli Tengah
(Naskah diterima: 1 Maret 2020, disetujui: 25 April 2020)

Abstract

This study aims to determine the relationship of work ability of personnel with workload on the Civil Service Police Unit in Central Tapanuli Regency. To answer these problems, qualitative descriptive research design and quantitative analysis are used. The population in this study were all personnel of the Central Tapanuli Regency Civil Service Police Unit totaling 365 (three hundred sixty-five) people and due to the total population above 100 people, the sample taken amounted to 73 people, 20% of the total population. The results showed that, the work ability of personnel with the workload on the Central Tapanuli Regency Civil Service Police Unit was in accordance with the theory of literature and it was proven to have a relationship that can be seen from an increase in the work results of the operation of the Central Tapanuli Regency Regional Regulation. Then, to prove the relationship between variables X and Y, the correlation coefficient is calculated and the correlation is obtained with a strong correlation level of = 0.737.

Keywords: *Work Ability and Performance Burden*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja personil dengan beban kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan desain penelitian deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif. populasi pada penelitian ini adalah seluruh personil Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 365 (tiga ratus enam puluh lima) orang dan dikarenakan jumlah populasi diatas dari 100 orang, maka sampel yang diambil berjumlah 73 orang yaitu 20 % dari jumlah populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kemampuan kerja personil dengan beban kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah telah sesuai dengan teori kepustakaan dan hal tersebut terbukti memiliki hubungan yang dapat dilihat dari adanya peningkatan hasil kerja operasi penertipan Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Kemudian, untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel X dan Y dilakukan perhitungan koefisien korelasi dan diperoleh korelasi dengan tingkat korelasi kuat sebesar = 0,737.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja dan Beban Kinerja

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan orang yang bekerja didalamnya. Peningkatan kualitas dan kemampuan pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta pegawainya lebih berperan sebagai fasilitator.

Selanjutnya, Setiap pegawai pada sebuah organisasi pastilah akan menghadapi permasalahan yang mengakibatkan tekanan kerja yang tinggi. Hal inilah yang mengkondisikan pegawai sulit memiliki semangat dalam bekerja. Salah satu permasalahan kerja yang sering dialami pegawai adalah mengenai beban kerja. Jumlah beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan semangat kerja akan menurun, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan dapat menimbulkan kebosanan. Kebosa-

nan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap pegawai dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya. Hal ini sangat berguna untuk menjaga semangat kerja pegawai.

Untuk menghadapi permasalahan beban kerja tersebut dibutuhkan kemampuan kerja yang baik dari setiap pegawai. Dengan kemampuan kerja yang baik yang dimiliki pegawai maka pegawai akan dapat memilih, memilah dan menyelesaikan permasalahan kerja yang dihadapinya. Dengan demikian, kemampuan kerja pegawai harus terlebih dahulu mendapat perhatian untuk ditingkatkan.

Melihat betapa pentingnya kemampuan kerja terhadap beban kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah, karena Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan salah satu satuan kerja yang langsung dan tidak

langsung bersentuhan dengan masyarakat dalam melakukan pengawasan dan pengawalan pelaksanaan Peraturan Daerah, sehingga dengan beban kerja yang cukup banyak tersebut diharapkan personilnya memiliki kemampuan kerja yang baik. Kemudian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki jumlah personil yang cukup banyak, sehingga pembagian beban kerja harus dapat dilakukan dengan baik dan tepat.

Dalam penelitian **Ayu Ningtiyas (2010)**. Judul Penelitian “Hubungan kemampuan kerja dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh tinggi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kerja sebesar 73,2 %. Sedangkan menurut **Arifin Suseno (2011)**. Judul Penelitian “Pengaruh kompetensi kerja terhadap pembagian beban kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh cukup tinggi terhadap pembagian beban kerja pegawai sebesar 63,2 % .

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan hasil penelitian dituangkan dalam Skripsi dengan judul: Hubungan kemampuan kerja personil dengan beban kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah.

II. KAJIAN TEORI

Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja atau *work ability* dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja menurut Mangkunegara (2009: 63) adalah “Sejauh mana orang tersebut dapat bekerja”. Kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum. Menurut Sinungan (2006:27) kemampuan kerja didefinisikan dalam arti “Apa yang diharapkan di tempat kerja dan merujuk pada pengetahuan, keahlian dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.” Sedangkan Slamet (2010:56) mengemukakan bahwa kemampuan kerja adalah “Kecakapan yang terdiri dari tiga jenis yaitu kecakapan untuk menghadapi dan menyesuaikan kedalam situasi yang baru dengan cepat dan efektif, mengetahui / menggunakan konsep-konsep yang abstrak secara efektif, mengetahui relasi dan

mempelajarinya dengan cepat”. Kemudian, Eko Suparno (2015:112) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah “Kesanggupan, kecakapan, kekuatan seseorang berusaha dengan diri sendiri”. Lebih lanjut, Suter Meister (2006:70) mendefinisikan kemampuan kerja adalah “Faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*Knowledge*) dan keterampilan (*Skill*) yang dimiliki seseorang.”

2. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja.

Berkaitan dengan konsep kemampuan pegawai, ada empat jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki individu, kemampuan tersebut menurut Robbin (2007:57) baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain :

a. Kemampuan fisik (*physical ability*)

Kemampuan fisik merupakan bentuk kemampuan dalam melakukan tugas-tugas yang menuntut adanya faktor stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

b. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*).

Meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.

c. Kemampuan Sosial (*Social Skill*).

Kemampuan sosial meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

d. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*).

Merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan itu memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri

Sedangkan menurut Eko Suparno (2015:119) kemampuan kerja terdiri dari :

a. Kemampuan kerja fisik.

Kemampuan kerja berupa kemampuan keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu.

b. Kemampuan kerja mental.

Kemampuan kerja berupa kemampuan mekanik, kemampuan sosial dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula dengan bakat, ketrampilan dan pengetahuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai menurut Suliyanto (2006:82) terdiri

dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya “Pegawai yang memiliki pengetahuan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya”.

3. Penilaian Kemampuan Kerja.

Penilaian kemampuan kerja amat penting bagi suatu organisasi, dengan penilaian kemampuan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi pegawai agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten. Untuk mengukur kemampuan pegawai dalam penguasaan pengetahuan menurut Mangkuningara dalam Milman Yusdi (2010:10) dapat dilihat dari :

- a. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh.
- b. Tingkat pendidikan non formal (kursus, latihan, penataran dan lain- lain)
- c. Tingkat perjalanan kerja yang dimiliki.
- d. Tingkat keinginan/kemauan/minat pegawai terhadap ilmu

- e. pengetahuan dan perkembangan.

Penilaian kemampuan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi secara periodik, menurut Robbin (2007: 132) tahapan pada proses penilaian kemampuan pegawai meliputi:

- a. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian.

- b. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat.

- c. Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan pegawai yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

- d. Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja pegawai juga

melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja pegawai.

4. Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan kesanggupan atau kecakapan individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja pegawai sangat berperan penting dalam hal menentukan kemajuan organisasi. Untuk itu indikator-indikator dalam kemampuan kerja menurut Timpe A. Dale yang dikutip oleh S. Notoatmojo. (2007:41) sebagai berikut:

- a. Tingkat pendidikan.
- b. Kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal.
- c. Kemampuan melakukan kerja sama.
- d. Kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang dialami organisasi.
- e. Kemampuan dalam menyusun rencana kegiatan.
- f. Kecepatan dalam melaksanakan tugas.
- g. Tingkat kreativitas mencari tata kerja yang terbaik.
- h. Pertanggung jawaban kepada atasan.

Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Teknik analisis beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai, maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutarto (2006: 122) beban kerja adalah “Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.”

Sedangkan Munandar (2011:379) menyatakan beban kerja adalah “Suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.” Kemudian Tarwaka (2011: 106) menyatakan bahwa beban kerja merupakan “Suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.”

2. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur. Menurut Cain (2007:56) secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja, sebagai berikut :

- a. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).
- b. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta

dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

- c. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Sedangkan Sutalaksana (2008:65) menjelaskan bahwa “Pengukuran waktu dapat digunakan untuk mendapatkan ukuran tentang beban dan kinerja yang berlaku dalam suatu sistem kerja”. Kemudian, dalam melakukan pengukuran beban kerja berdasarkan waktu, ada beberapa langkah yang harus dilakukan. Urutan-urutan langkah tersebut menurut Tarwaka (2011:87) sebagai berikut :

- a. Langkah-langkah sebelum pengukuran
 - 1) Penetapan tujuan pengukuran
Penetapan tujuan merupakan hal yang penting dikarenakan tujuan yang dipilih tersebut akan mempengaruhi tingkat ketelitian dan tingkat keyakinan yang diinginkan.
 - 2) Memilih pegawai yang akan diamati
Pegawai yang akan dipilih harus memenuhi beberapa kriteria tertentu, di antara

ranya berkemampuan normal dan dapat diajak bekerja sama. Apa yang dimaksud dengan berkemampuan normal adalah kemampuan yang dimiliki bukanlah kemampuan yang sangat tinggi ataupun sangat rendah, melainkan kemampuan yang berada pada tingkat rata-rata. Dengan kemampuan tersebut, seorang pegawai diasumsikan akan menghasilkan waktu kerja yang normal. Sifat kooperatif diperlukan agar proses pengamatan dan pencatatan dapat berjalan dengan lancar.

3) Mengurai pekerjaan atas elemen pekerjaan

Pada tahap ini pekerjaan diurai ke dalam bagian-bagian kecil, di mana setiap bagian tersebut akan dicatat waktunya. Keseluruhan jumlah waktu setiap elemen akan menghasilkan waktu siklus. Tujuan dari penguraian pekerjaan ke dalam bagian-bagian yang lebih kecil ini antara lain untuk mengantisipasi adanya elemen tidak baku yang mungkin saja dilakukan pekerja.

4) Menyiapkan perlengkapan pengukuran

Untuk memperoleh data yang akurat, ada beberapa alat bantu yang harus ada dalam proses pengamatan. Alat-alat

tersebut berupa jam henti, lembaran lembaran pengamatan, pena atau pensil dan papan pengamatan.

b. Pengukuran waktu

Pengukuran waktu merupakan pekerjaan mengamati dan mencatat waktuwaktu kerja baik setiap elemen ataupun siklus dengan menggunakan alat-alat yang telah disiapkan di atas. Pada awal pengukuran waktu dilakukan, perlu dilakukan pengukuran pendahuluan. Pengukuran pendahuluan ini bertujuan untuk memperoleh data untuk menguji keseragaman data dan mengetahui jumlah minimum pengamatan yang harus dilakukan sebagai syarat kecukupan data.

c. Menghitung waktu baku

Bila semua persyaratan telah dipenuhi dan proses pengambilan data telah selesai, maka penghitungan waktu baku dapat dilakukan. Melibatkan waktu siklus, waktu baku juga melibatkan faktor penyesuaian dan kelonggaran dalam proses penghitungannya.

3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau psikis, sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan.

Menurut Irwady (2010:21) menjelaskan bahwa “Beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan kerja terhadap pegawai sehingga mengarah pada semangat dan motivasi kerja pegawai menurun”. Sedangkan Winaya (2009:45), menyatakan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai yang dapat dilihat dari:

a. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

b. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

c. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan karyawan terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi

kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Indikator Beban Kerja

Pegawai merupakan alat utama untuk menggerakkan atau menjalankan organisasi. pegawai diberikan tugas-tugas untuk dikerjakan agar dapat mencapai tujuan organisasi. untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, pegawai memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Menurut Munandar (2011:381) adapun indikator beban kerja, sebagai berikut:

a. Kondisi fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental pegawai. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang memadai

b. Tuntutan tugas.

Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja

terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Waktu kerja.

Waktu yang sungguh-sungguh digunakan untuk bekerja, yakni waktu digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produktifitas kerja.

d. Waktu kegiatan.

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang tidak langsung berhubungan dengan produktifitas kerja seperti Waktu untuk menghilangkan kelelahan (*fatigue time*) dan Waktu untuk keperluan pribadi (*personal time*).

e. Motivasi.

Beban kerja yang terlalu banyak dan terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan yang akan mengarah kepada semangat kerja dan motivasi kerja. hal tersebut dikarenakan pegawai merasa kelelahan atau merasa tidak diberdayakan dengan baik.

III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah yang beralamat pada Jl. Sinta M. Pohan No. 1 Kecamatan Pandan Kabupaten

Tapanuli Tengah. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh personil Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 365 (tiga ratus enam puluh lima) orang. Mengenai berapa jumlah populasi yang harus diambil dalam penelitian sampel, **Arikunto (2009:62)** menjelaskan bahwa “Sekecil-kecilnya, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%”. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dikarenakan jumlah populasi di atas 100 orang, maka penulis mengambil 20 % dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 73 (tujuh puluh tiga) orang. Sesuai dengan judul penelitian ini maka aspek-aspek yang terdapat dalam kuesioner adalah aspek kemampuan kerja dan aspek beban kerja. Jumlah pertanyaan sebanyak 30 item dengan dua pilihan, diperinci sebagai berikut, untuk aspek kemampuan kerja sebanyak 15 item dan aspek beban kerja sebanyak 15 item

Uji Coba Instrumen Data

Sukmadinata (2005:228) menjelaskan “Persyaratan yang harus dipenuhi oleh suatu instrumen penelitian minimal ada dua macam, yaitu validitas dan reliabilitas”

1. Uji Validitas

Menurut Husein Umar dalam **Sugiyono (2013: 118)** validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikelompokkan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan bisa disebut tepat. Kemudian, **Azwar (2007: 36)** menjelaskan “Skor butir yang valid apabila korelasinya $\geq 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid”. Lebih lanjut **Siregar (2014:112)** menjelaskan “Apabila nilai korelasi (r_{hitung}) di atas $0,3$ (r_{kritis}) maka dapat dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi (r_{hitung}) di bawah $0,3$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tidak valid”.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Menurut **Sugiyono (2013: 120)** reliabilitas adalah “Sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang

sama akan menghasilkan data yang sama”. Penelitian ini menggunakan metode teknik Alpha Cronbach, satu instrumen dapat dikatakan handal (Realibel) apabila memiliki koefisien kehandalan atau α sebesar $0,60$. Selanjutnya, **Siregar (2014:119)** menyatakan interprestasi nilai reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna.

Jika α antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi.

Jika α antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat.

Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah.

Uji Analisis Data

1. Koefisien Korelasi

Menurut Pearson dalam **Raden Usmara (2006:192)** untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan product moment yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Besar kecilnya koefisien korelasi itu terletak antara $+ 1$ dan $- 1$. Jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui

tinggi rendahnya koefisien korelasi, **Sugiyono (2012 : 250)** menyatakan sebagai berikut :

0,80 s/d 1,000 = Korelasi sangat kuat

0,60 s/d 0,799 = Korelasi kuat

0,40 s/d 0,599 = Korelasi sedang

0,20 s/d 0,399 = Korelasi rendah

0,00 s/d 0,199 = Korelasi sangat rendah.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, digunakan syarat regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus: $Y = a + bX$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

3. Uji Hipotesis (uji t)

Selanjutnya setelah nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi antara variabel X dan variabel Y diketahui, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t. Menurut **Sugiyono (2012: 250)** rumus uji t adalah sebagai berikut :

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

Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Apabila nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$,

maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_o) diterima.

IV. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya atau melihat *corrected item total correction* program SPSS 23 for Windows. Dikatakan valid apabila nilai r hitungnya (*corrected item total correction*) lebih besar dari r kritis atau 0,300 untuk sampel besar, maka butir tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. Adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel X (kemampuan kerja) yang diteliti, sebagai berikut :

Tabel. 1 Item-Total Statistics Validitas

Variabel X

Quiz	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Ket
VAR00001	0,729	0,300	Valid
VAR00002	0,523	0,300	Valid
VAR00003	0,688	0,300	Valid
VAR00004	0,682	0,300	Valid
VAR00005	0,818	0,300	Valid
VAR00006	0,652	0,300	Valid
VAR00007	0,796	0,300	Valid
VAR00008	0,764	0,300	Valid
VAR00009	0,702	0,300	Valid

VAR00010	0,825	0,300	Valid
VAR00011	0,652	0,300	Valid
VAR00012	0,796	0,300	Valid
VAR00013	0,764	0,300	Valid
VAR00014	0,702	0,300	Valid
VAR00015	0,825	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X (kemampuan kerja) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Kemudian, adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel Y (beban kerja) yang diteliti dengan menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, sebagai berikut :

Tabel. 2 Item-Total Statistik
Validitas Variabel Y

Quiz	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Ket
VAR00001	0,772	0,300	Valid
VAR00002	0,720	0,300	Valid
VAR00003	0,706	0,300	Valid
VAR00004	0,805	0,300	Valid
VAR00005	0,755	0,300	Valid
VAR00006	0,699	0,300	Valid
VAR00007	0,635	0,300	Valid
VAR00008	0,755	0,300	Valid
VAR00009	0,760	0,300	Valid
VAR00010	0,761	0,300	Valid

VAR00011	0,699	0,300	Valid
VAR00012	0,635	0,300	Valid
VAR00013	0,755	0,300	Valid
VAR00014	0,760	0,300	Valid
VAR00015	0,761	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable Y (beban kerja) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha*. Berdasarkan pengolahan data tabulasi data variabel X dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows* maka diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 3 Hasil pengolahan data uji
reliabilitas

No.	Variabel	Reliability Statistics		
		Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Kemampuan kerja	0,949	15	Reliabel
2.	Beban kerja	0,951	15	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Berdasarkan data tabel diatas, nilai reliabilitas ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar 0,949 untuk variabel X (kemampuan kerja) dan ini lebih besar dari

0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel X (kemampuan kerja) dinyatakan reliabel. Sedangkan untuk variabel Y (beban kerja), nilai reliabilitas menunjukkan angka sebesar 0,951 dan ini juga lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel Y (beban kerja) dinyatakan reliabel juga.

Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas, diketahui bahwa seluruh kuesioner pada variabel X (kemampuan kerja) dan variabel Y (beban kerja) ternyata valid dan reliabel, sehingga seluruh kuesioner dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut pada responden personil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil Uji Analisis

1. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara penilaian kerja (X) dengan kinerja (Y), dilakukan dengan menggunakan rumus Product Moment sebagai berikut: $r_{xy} = 0,737$. Dari data tersebut diperoleh koefisien korelasi antara variabel X dan Y dengan nilai 0,737, artinya terdapat hubungan antara faktor kemampuan kerja (variabel X) dengan beban kerja (variabel Y) dan hubungan tersebut tergolong korelasi kuat. Sehingga dapat disimpulkan ada hubungan kemampuan kerja terha-

dap beban kerja personil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk melihat koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, digunakan perhitungan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut: $Y = a + bX$. Dari perhitungan dapat diperoleh persamaan garis regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 12,944 + 0,774 X$. hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (beban kerja) ditentukan oleh variabel bebas (kemampuan kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,774, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (kemampuan kerja) atau nilai tertentu maka variabel Y (beban kerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

3. Uji Hipotesis

Dari hasil perhitungan, diperoleh hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $9,195 > 1,993$. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka ada hubungan Kemampuan Kerja Personil Dengan Beban Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah.

V. KESIMPULAN

Dari uji validitas variabel X dan Y, diperoleh dari setiap item pertanyaan (Quiz 1 – Quiz 15), nilai Corrected Item-Total Correla-

tion lebih besar dari nilai r kritis. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel X dan Y dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel. Dari uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* variabel X dan Y berada diatas 0,60, hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X dan Y adalah reliabel. Dari uji koefisien korelasi, terdapat hubungan yang kuat antara variable X dan variabel Y dengan tingkat korelasi kuat sebesar 0,737. Dari persamaan garis regresi linier variabel X dan variabel Y diperoleh hasil $Y = 12,944 + 0,774 X$. hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (beban kerja) ditentukan oleh variabel bebas (kemampuan kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,774, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (kemampuan kerja) atau nilai tertentu maka variabel Y (beban kerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut. Dari uji hipotesa yang dilakukan dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,195 > 1,993$), ini berarti bahwa ada hubungan Kemampuan Kerja Personil Dengan Beban Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar. Muhammad. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Cain Herman. 2007. *Penilaian Kinerja*, Yogyakarta : BPFE
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode penelitian*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Eko Suparno. 2015. *Evaluasi Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta :Gajah Mada University Press.
- Irwady. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama.
- Meister Suter, 2006, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembagian Kerja*, Jakarta: Gunung Agung.
- Milman Yusdi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Munandar. 2011. *Stres dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Universitas Indonesia .
- Notoatmojo. S. 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka. Cipta.

- Robbin. 2007, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Salemba Empat.
- Sangadji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis Dalam Penelitian)*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2006, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana.
- Situmorang, dan Lufti., 2012, *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*, Medan : USU Press.
- Slamet. 2010. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- STIE Al Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah, 2015. *Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi/ Laporan Penelitian*. Sibolga : STIE AL Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- , 2012, *Metode penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam belas, Bandung : Alfabeta
- 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata, Syaodih. 2005. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Suliyanto. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Edisi Revisi) Jakarta : Erlangga
- Sutalaksana. 2008. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung. ITB
- Sutarto, 2006. *Psikologis Organisasi Dan Industry: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologis Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenata Media.
- Tarwaka. 2011. *Kiat Pegawai Mengubah Stress Menjadi Sukses*. Jakarta : Sketsa Inti Media.
- Usmara Raden. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Winaya, Moh, 2009. *Kinerja Tenaga Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta : Inti Media