

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis penelitian**

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2017:97). Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Objek dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian ini adalah tentang pengaruh konflik kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro. Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Metro yang akan menganalisis pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **C. Metode penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variable. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS.

#### **D. Tahapan Penelitian**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari responden yaitu seluruh karyawan PT. PLN (PERSORO) UP3 KOTA METRO. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi target adalah karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Kota Metro sebanyak 63 karyawan.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, pengambilan sampel menggunakan metode tertentu agar sampel mempersentasikan populasi.

Menurut Prasetyo & Lina (2013:119) sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi yaitu karyawan pada BPJS Kota Metro

e : nilai krisis atau taraf kesalahan

Berdasarkan informasi yang dapat diketahui bahwa nilai jumlah karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Kota Metro tahun 2021 adalah 63 karyawan dengan batas kesalahan 5% maka dengan menggunakan rumus tersebut diperoleh :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{63}{1 + 63 (0,05)^2}$$

n = 54,42 (dibulatkan menjadi 54)

Dari hasil perhitungan, didapatkan jumlah minimum sampel yang dibulatkan menjadi 54 responden.

## E. Definisi Operasional Variabel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel (Sugiyono, 2017:124). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*statistica packages for the social science*).

### 1. Operasional Variabel

#### a. Konflik kerja ( $X_1$ )

- 1). Definisi konseptual : Konflik adalah sesuatu situasi, di mana terdapat adanya tujuan-tujuan, kognisi-kognisi, atau emosi-emosi yang tidak

sesuai satu sama lain, pada diri individu-individu atau antara individu-individu yang kemudian menyebabkan timbulnya penentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik yang sering terjadi adanya kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, Interdependensi aktivitas kerja dan kesalahan dalam afeksi.

- 2). Definisi operasional : Konflik adalah sesuatu situasi, di mana terdapat adanya tujuan-tujuan, kognisi-kognisi, atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri individu-individu atau antara individu-individu yang kemudian menyebabkan timbulnya penentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik yang sering terjadi adanya kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, Interdependensi aktivitas kerja dan kesalahan dalam afeksi yang dapat diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Metro.

b. Beban kerja ( $X_2$ )

- 1) Definisi konseptual : Beban kerja 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 yang dilihat dari kondisi pekerja, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, perbaikan terus menerus, etos kerja.
- 2) Definisi operasional : Beban kerja 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 yang dilihat dari kondisi pekerja, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, perbaikan terus menerus, etos kerja. yang dapat diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Metro.

c. Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Definisi konseptual : Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan. maka perusahaan tersebut akan dapat

mencapai tujuan yang diinginkannya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance arauactual perfomance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang) berdasarkan kesetiaan, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, komitmen.

- 2) Definisi operasional : Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan. maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance arauactual perfomance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang) berdasarkan kesetiaan, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, komimen yang dapat diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Metro.

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Pembagian Kuesioner

Pembagian koesioner dilakukan dengan menyiapkan daftar pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian. Jenis pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah *close ended question*, yaitu bentuk pertanyaaan dengan beberapa alternatif jawaban bagi responden. Karyawan bagi responden akan memilih jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang pada jawaban yang dianggap sesuai. Setiap pertanyaan dalam kuesioner diberikan bobot dengan skala likert. Cara ini dilakukan dengan cara menghadapkan seseorang responden dengan beberapa pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya diberikan kode agar memudahkan perhitungan pada table 4 sebagai berikut :

**Tabel 4 Nilai dan Jawaban Kuesioner**

Alternatif	Kategori	Keterangan
A	Sangat Setuju (SS)	5
B	Setuju (S)	4
C	Kurang Setuju (KS)	3
D	Tidak Setuju (TS)	2
E	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## G. Instrument Penelitian

Tabel 5 Operasionalisasi variabel dan kisi kisi instrument

Variabel penelitian	Indikator	Butir angket
Konflik kerja ( $X_1$ )	1. Kesalahan komunikasi 2. Perbedaan tujuan 3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi 4. Interdependensi aktivitas kerja 5. kesalahan dalam afeksi	1,2,3,4, 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16 17,18,19,20
Beban kerja ( $X_2$ )	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 4. Perbaikan terus menerus 5. Etos kerja	1,2,3,4,5,6,7,8,9 10,11,12,13,14,15 16,17,18,19,20
Kinerja pegawai (Y)	1. kesetiaan 2. tanggung jawab 3. prakarsa (inisiatif) 4. kerja sama 5. komitmen	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10,11,12, 13,14,15,16 17,18,19,20

## H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis melakukan beberapa analisis data dan pengujian hipotesis, sebagai berikut :

### 1. Pengujian persyaratan instrument

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknis analisis butir yaitu dengan jalan mengkorelasi skor butir (X) terhadap skor total instrument (Y). Dengan menggunakan rumus korelasi pearson produk moment :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Sumber : sugiyono, 2017:183)

$r_{xy}$	= Regresi produk moment
$N$	= Jumlah Sampel
$x$	= Skor pertanyaan
$y$	= Skor total

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Sehingga hasilnya jika dibandingkan dengan r tabel dimana :

Df = n dan dengan  $\alpha = 5\%$

Jika r hitung  $\leq$  r tabel = tidak valid

Jika r hitung  $\geq$  r tabel = valid

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat diandalkan. Reliabilitas dianggap reliabel bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  jika rumus yang digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha Coefficient*

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{\alpha_b t^2} \right]$$

(Sumber: Arikunto, 2010:239)

Dimana :

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum ab^2$  : Jumlah varians butir

$\alpha_b t^2$  : Varians total

## 2. Pengujian persyaratan analisis

### a. Uji Normalitas

Merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat. Pengujian terhadap normalitas dapat dilakukan dengan uji chi-square goodness of fit.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{O_i - E_i}{E_i}$$

(Sumber: Arikunto, 2010:239)

Dengan :

$O_i$  : Frekuensi observasi pada kelas atau interval  $i$

$E_i$  : Frekuensi yang diharapkan pada kelas  $i$  didasarkan pada distribusi hipotesis, yaitu distribusi normal.

Kesimpulan mengenai distribusi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $\chi^2$ - statistik dengan  $\chi^2$ - tabel. Jika nilai  $\chi^2$  statistik lebih kecil dari satu atau sama dengan  $\chi^2$ - tabel, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05.

### c. Uji Homogenitas

Jika data sudah normal maka akan diuji apakah data tersebut homogen atau tidak. Uji yang digunakan adalah pengujian Homogenitas. Menurut (Arikunto 2010: 365-364) "pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai seram tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama". Uji homogenitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji barlett. Teknis pengujian homogenitas menurut Budiyono (2013: 176) yaitu sebagai berikut:

1) Hipotesis

$H_0$  : kedua populasi mempunyai variansi yang homogen.

$H_1$  : kedua populasi mempunyai variansi yang tidak homogen.

2) Statistik Uji

$$\chi^2 = \frac{K}{c} (f \log RKG - \sum f_j \log S_j^2)$$

Dengan :

$K$  = banyaknya populasi = banyaknya sampel

$f = N - k = \sum_{j=1}^k f_j$  = derajat kebebasan untuk RKG

$N$  = banyaknya seluruh nilai (ukuran)

$f_{j=n_j} - 1$  = derajat kebebasan untuk  $S_j^{2:j} = 1, 2, \dots, k$ .

$N_j$  = banyaknya nilai (ukuran) sampel ke = ukuran sampel ke j

$$RKG = \frac{\sum SS_j}{\sum f_j}$$

$$SS_j = \sum X^2 j - \frac{(\sum x^1)^2}{n_j} (n_j - 1) s^2 j$$

3) Taraf Signifikansi

$$\alpha = 0,05$$

4) Daerah Kritik

$DK = \{X^2 IX^2 > X^2 \alpha, k - 1\}$ , dengan k adalah banyaknya kelompok.

Dimana  $X^2 \alpha, k - 1$  diperoleh dari tabel *chi square*.

5) Keputusan Uji

$H_0$  ditolak jika harga statistik uji berada di daerah kritik

6) Kesimpulan

a. Populasi- populasi homogen jika  $H_0$  diterima

b. Populasi- populasi tidak homogen jika  $H_0$  ditolak

$$c = 1 + \frac{1}{3(k-1)} \left[ \sum \frac{1}{f_j} - \frac{1}{f} \right]$$

### 3. Pengujian hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ) analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Permasalahan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

(Sumber: J. Supriyanto, 2009: 239)

Keterangan :

$Y$  = Variabel dependen yang diprediksikan (kinerja karyawan)

$X_1$  = Variabel independen (konflik kerja)

$X_2$  = Variabel independen (beban kerja)

$a$  = Konstanta (Nilai  $Y$  apabila  $x_1 x_2 x_3 x_4 = 0$ )

$e$  = error

$b_1 b_2 b_n$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)



### b. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilaksanakan untuk mengetahui variabel X yang mana berpengaruh terhadap variabel dependen Y. Uji t menguji signifikan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) yang dapat dihitung :

1. Uji t untuk variabel  $X_1$  terhadap Y

$$t_{hitung} = \frac{\beta_1}{s\beta_1}$$

Keterangan :

$\beta$  : Koefisien regresi

$s\beta_1$  : Simpanan baku  $s\beta_1$

2. Uji t untuk variabel  $X_2$  terhadap Y

$$t_{hitung} = \frac{\beta_2}{s\beta_2}$$

Keterangan :

$\beta$  : Koefisien regresi

$s\beta_2$  : Simpanan baku  $s\beta_2$

3. Uji t untuk variabel  $X_3$  terhadap Y

$$t_{hitung} = \frac{\beta_3}{s\beta_3}$$

Keterangan :

$\beta$  : Koefisien regresi

$s\beta_3$  : Simpanan baku  $s\beta_3$

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungan. Maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau juga bisa memperhatikan signifikan t lebih kecil atau sam dengan 0,05 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) tersebut ditolak atau diterima.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0$  = Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a$  = Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen .

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) di tolak. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) di terima.

### c. Uji Simultan (uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel X secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung (dependen). Uji F membuktikan apakah terhadap minimal satu variabel Y, uji tersebut dirumuskan dengan :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{n-k-1}}$$

Keterangan :

K = Kebanyakan variabel bebas

N = Sampel

$R^2$  = Koefesiensi determinasi

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$  atau bisa juga dengan memperhatikan signifikansi Flebih kecil atau sama dengan 0,05 atau signifikansi F lebih besar dari 0,05.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0$  = secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel independen.

$H_a$  = secara simultan (bersama-sama) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

### d. Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentasi sumbangan pengaruh prosentase independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi dalam model mampu menjelaskan variasi-variasi dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variasi dependen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variasi dependen.

#### 4. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik merupakan dugaan atau pernyataan yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis penelitian ini adalah :

- a.  $H_0 : \beta_1 \leq 0$  : konflik kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )  
 $H_a : \beta_1 > 0$  : konflik kerja ( $X_1$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )
- b.  $H_0 : \beta_2 \leq 0$  : beban kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )  
 $H_a : \beta_2 > 0$  : beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )
- c.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 \leq 0$  : konflik kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) tidak secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )  
 $H_a : \beta_1 = \beta_2 > 0$  : konflik kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah singkat perusahaan**

Sebelum terbentuknya PT. PLN (Persero) wilayah Lampung, kelistrikan seluruh provinsi Lampung dijaklankan oleh cabang Tanjung Karang dibawah koordinasi PT. PLN (Persero) wilayah IV. Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenagalistrikan maka PT. PLN (Persero) wilayah IV dirubah melalui keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Sumatera Selatan, Bengkulu, Bangka Belitung, Jambi, Lampung (UB SB2JL) pada 28 mei 2001. Dalam keputusan tersebut termuat rencana pembentukan Unit Bisnis tersendiri untuk Lampung & Bangka Belitung.

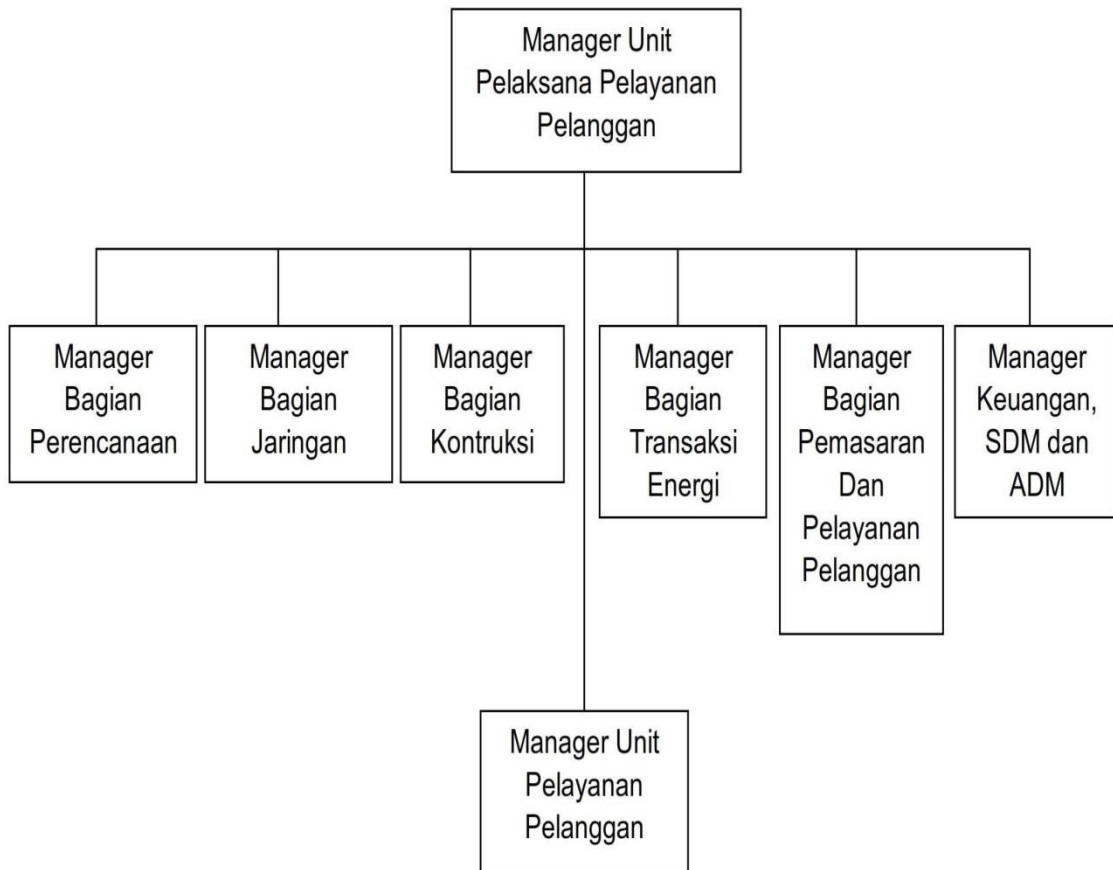
Kantor PT. PLN (Persero) distribusi Lampung, Jl. ZA PT. PLN (Persero) No. 05 Bandar Lampung wilayah kerja PT. PLN (Persero) Wilayah Usaha Lampung meliputi provinsi Lampung dengan unit pelaksana cabang Tanjung Karang. Dalam perkembangannya PT. PLN (Persero) Wilayah Usaha Lampung berubah nama menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Lampung yang ditetapkan melalui Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor. 085.K/010/DIR/2002 tanggal 25 juni 2002.

PT. PLN (Persero) Wilayah Lampung terus berbenah dan mengembangkan organisasinya melalui pemekaran unit-unit pelaksana baru. Cabang Tanjung Karang yang dahulu area kerjanya mencakup seluruh Provinsi Lampung kini dipecah menjadi 3 Cabang. Dengan tambahan dua cabang baru yakni Cabang Kota Bumi yang ditetapkan melalui Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor. 257.K/010/DIR/2003 tanggal 15 Oktober 2003.

##### **2. Struktur organisasi perusahaan**

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan. Selain itu struktur organisasi juga menunjukkan mengenai spesialis-spesialis dari pekerjaan, saluran perintah maupun penyampaian laporan.

Struktur organisasi juga merupakan suatu susunan atau hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan. Sehingga jika terdapat suatu komponen baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan tentunya akan berpengaruh juga kepada organisasi tersebut. Struktur organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Metro, sebagai berikut :



Ket :

————— = Garis wewenang dan tanggung jawab

----- = Garis koordinasi

**Gambar 2 Struktur organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Metro**

### 3. Tugas pokok dan fungsi perusahaan

#### a. Manager Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan

- 1) Membantu dan menganalisis pelayanan PB/PD, penyambungan sementara, perubahan tarif, ganti nama pelanggan, balik nama

pelanggan dan perubahan lainnya serta pengaduan pelanggan yang berhubungan dengan sambungan tenaga listrik.

- 2) Melaksanakan proses pelaksanaan penertiban dan pengendalian perintah kerja dan surat perintah kerja.
- 3) Memantau penerimaan pembayaran, penyambungan sementara, biaya perubahan, tagihan susulan dan biaya lainnya serta rekonsiliasi penerimaan pendapatan penjualan energi listrik dengan fungsi terkait secara harian.

**b. Manager Bagian Perencanaan**

- 1) Menyusun rencana umum pembangunan tenaga listrik, rencana jangka panjang, rencana kerja anggaran perusahaan.
- 2) Menyusun rencana pengembangan sistem ketenagalistrikan.
- 3) Menyusun sistem manajemen kinerja unit-unit kerja
- 4) Menyusun metode evaluasi kelayakan investasi dan melakukan penilaian finansialnya.
- 5) Mengembangkan hubungan kerjasama dengan pihak lain dan penyandang dana baik secara bilateral maupun multilateral.
- 6) Menyusun rencana pengembangan sistem teknologi informasi.
- 7) Mengendalikan aplikasi-aplikasi sistem informasi
- 8) Menyusun rencana pengembangan aplikasi sistem informasi.
- 9) Menyiapkan SOP pengelola aplikasi sistem informasi.
- 10) Menyusun laporan manajemen.
- 11) Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta penetapan pengaturan.

**c. Manager Bagian Jaringan**

- 1) Mengelola dan mengevaluasi pelayanan pelanggan, pembacaan meter dan rekening listrik.
- 2) Mengelola, mengevaluasi dan menganalisis pendapatan, losses, pemutusan, penyambungan serta penertiban.
- 3) Mengelola SDM, keuangan serta asset perusahaan dilingkungan kerjanya.
- 4) Melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas-tugas supervisor.

**d. Manager Bagian Kontruksi dan Pelayanan Pelanggan**

- 1) Melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi tegangan menengah, transformator serta jaringan tegangan rendah.
- 2) Mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan kontrak kerjasama pelayanan gangguan dan pemeliharaan serta kontrak kerja lainnya.
- 3) Menyusun rencana kebutuhan material dan mengendalikan kebutuhan material pemeliharaan dan material PDP.
- 4) Mengusulkan pemegang/penanggung jawab tang segel operasi distribusi, pelayanan gangguan, penertiban, pemutusan dan penyambungan, pemeliharaan serta kontruksi.

**e. Manager Bagian Transaksi Energi**

- 1) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pelaksanaan manajemen billing.
- 2) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi sistem aplikasi pelayanan pelanggan terputus terkait dengan proses billing.
- 3) Menyusun biaya operasi dan investasi serta data pendukung RKAP.
- 4) Menyusun rencana program pemeliharaan meter transaksi.
- 5) Memonitoring dan mengevaluasi manajemen APP.

**f. Manager Bagian Pemasaran**

- 1) Mengusulkan rencana strategi pemasaran dan bisnis energy.
- 2) Mengusulkan rencana dan operasional penjualan energi serta penjualan dengan memperhatikan potensi dasar.
- 3) Mengusulkan penetapan anggaran investasi di unit serta menyampaikannya ke bagian perencanaan.
- 4) Mengevaluasi harga jual energi listrik berdasarkan segmentasi pelanggan.
- 5) Mengelola pembelian energi.
- 6) Mengkaji ulang hasil-hasil penyelesaian keluhan pelanggan.

**g. Manager Bagian Keuangan, SDM, dan ADM**

- 1) Memonitor data pelanggan.
- 2) Mengkoordinasi dan mengevaluasi pengelolaan tenaga kerja.
- 3) Mengevaluasi kontrak perjanjian dengan pihak ketiga.

- 4) Menyusun kebutuhan rencana diklat dan evaluasi hasil diklat.
- 5) Mengkoordinasikan proses pelanggan disiplin pegawai.
- 6) Memonitor realisasi anggaran.
- 7) Memproses permohonan perjalanan dinas.
- 8) Memverifikasi dan validasi terhadap kelengkapan transaksi pembayaran.

## **8. Manager Bagian Pelayanan Pelanggan**

- 1) Melaksanakan dan memsupervisi fungsi pelayanan pelanggan sesuai proses bisnis.
- 2) Melaksanakan kunjungan pelanggan potensial.
- 3) Menyiapkan rencana tingkat mutu pelayanan secara periodic dan menindaklanjuti pencapaian TMP.
- 4) Mengelola peta segmentasi pelanggan.
- 5) Melaksanakan supervise untuk penyempurnaan layanan PB/PD di rayon.
- 6) Memonitor dan memsupervisi pengendalian piutang pelanggan.
- 7) Melaksanakan kegiatan riset pasar dan menyusun data potensi pasar.
- 8) Memastikan proses PB/PD dan SPJBTL pelanggan potensial sesuai kewenangannya.
- 9) Memonitor mutasi data induk langganan dan memelihara arsip data induk langganan.
- 10) Memonitor tagihan lain-lain.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Pengujian Persyaratan Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji kevalidan data diperlukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kesesuaian pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner yang diperlukan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis butir yaitu dengan jalan mengkorelasikan skor butir (X) terhadap skor total instrumen (Y). Dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*:



**1. Hasil dari pengujian validitas variabel  $X_1$  adalah sebagai berikut :**

Nilai *pearson correlation*  $\geq 0,5$ , maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel bahwa semua variabel adalah valid, untuk yang tidak valid, tidak diikuti sertakan dalam proses berikutnya.

**2. Hasil dari pengujian validitas variabel  $X_2$  adalah sebagai berikut :**

Nilai *pearson correlation*  $\geq 0,5$ , maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel bahwa semua variabel adalah yang tidak valid terdapat nomor 16, tidak diikuti sertakan dalam proses berikutnya.

**3. Hasil dari pengujian validitas variabel Y adalah sebagai berikut :**

Nilai *pearson correlation*  $\geq 0,5$ , maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel bahwa semua variabel adalah valid, untuk yang tidak valid, tidak diikuti sertakan dalam proses berikutnya.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur dilakukan secara berulang. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Chronbach*  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	20

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa uji reliabilitas variabel *konflik kerja* sebesar 0,928 lebih besar dari 0,600 dengan dengan item pertanyaan 20 yang dinyatakan valid, maka dengan ini variabel *konflik kerja* dapat dikatakan reliabel atau memenuhi syarat.

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	20

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa uji reliabilitas variabel *beban kerja* sebesar 0,924 lebih besar dari 0,600 dengan dengan item pertanyaan 20 yang dinyatakan valid, maka dengan ini variabel *beban kerja* dapat dikatakan reliabel atau memenuhi syarat.

**Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	20

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa uji reliabilitas variabel *kinerja karyawan* sebesar 0,936 lebih besar dari 0,600 dengan dengan item pertanyaan 20 yang dinyatakan valid, maka dengan ini variabel *kinerja karyawan* dapat dikatakan reliabel atau memenuhi syarat.

## 2. Deskripsi Data Hasil Quesioner

### a. Distribusi Frekuensi per Variabel

#### 1. Konflik kerja ( $X_1$ )

Data variabel *konflik kerja* ( $X_1$ ) diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap instrumen yang terdiri dari 20 butir pertanyaan yang penskorannya menggunakan metode skala likert dengan bobot 1 sampai 5. Dengan nilai 1 x 20 = 20, 2 x 20 = 40, 3 x 20 = 60, 4 x 30 = 80 dan 5 x 20 = 100. Diperoleh rentang skor teoritik antara 20 sampai dengan 100.. Nilai rata-rata adalah 71,3, median 74,5, modus 50.

Dari hasil uji coba variabel *konflik kerja* ( $X_1$ ) bahwasanya banyaknya data (n) adalah 100 dengan nilai terbesar adalah 96 dan nilai terkecil adalah 36, sehingga rentang (R) dari tabel tersebut adalah 57. Banyak kelas interval (K) dengan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + (3,3 \log n) \\
 &= 1 + (3,3 \log 54) \\
 &= 1 + (5,7168) \\
 &= 1 + 5,7 \\
 &= 6,7 \\
 &= 7 \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

Maka banyaknya kelas interval adalah 7 (hasil dari pembulatan).

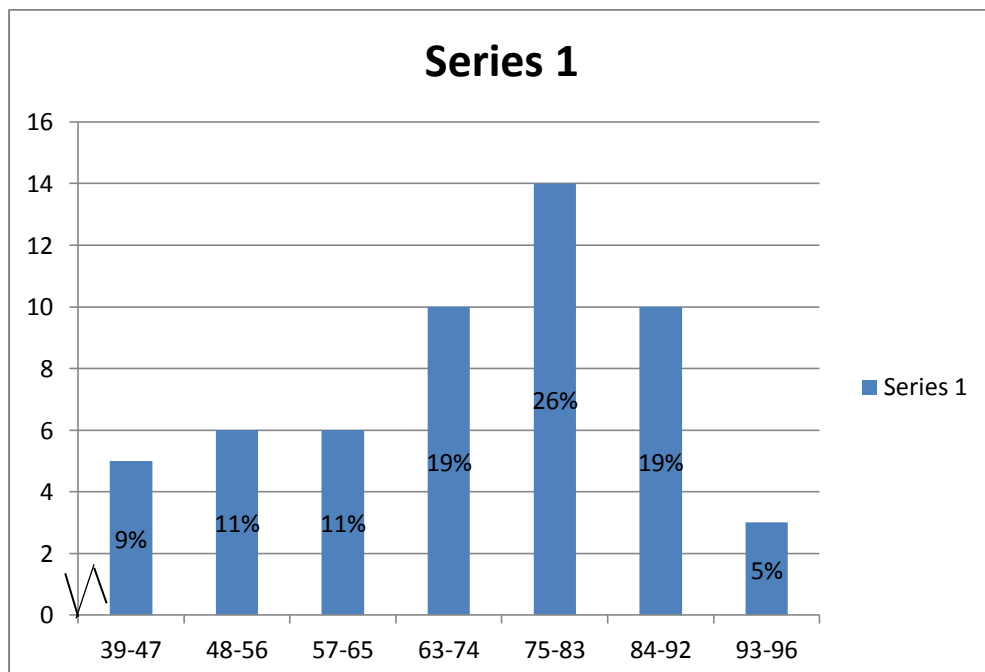
Panjang kelas interval (P) adalah :

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{R}{K} \\
 &= \frac{57}{7} \\
 &= 8,14
 \end{aligned}$$

Maka banyaknya kelas interval adalah 9 (hasil dari pembulatan).

**Tabel 9 interval uji coba variabel konflik kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Interval	Frekuensi	
		Absolut	Frekuensi Relatif
1	39-47	5	9
2	48-56	6	11
3	57-65	6	11
4	63-74	10	19
5	75-83	14	26
6	84-92	10	19
7	93-96	3	5



**Gambar 3 Diagram Uji Coba Konflik kerja (X<sub>1</sub>)**

## 2. Beban kerja ( $X_2$ )

Data variabel *beban kerja* ( $X_2$ ) diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap instrumen yang terdiri dari 20 butir pertanyaan yang penskorannya menggunakan metode skala likert dengan bobot 1 sampai 5. Dengan nilai  $1 \times 20 = 20$ ,  $2 \times 20 = 40$ ,  $3 \times 20 = 60$ ,  $4 \times 30 = 80$  dan  $5 \times 20 = 100$ . Diperoleh rentang skor teoritik antara 20 sampai dengan 100. Nilai rata-rata adalah 71,6 median 73,5 modus 67.

Dari hasil uji coba variabel *beban kerja* ( $X_2$ ) bahwasanya banyaknya data ( $n$ ) adalah 100 dengan nilai terbesar adalah 97 dan nilai terkecil adalah 38, sehingga rentang ( $R$ ) dari tabel tersebut adalah 59. Banyak kelas interval ( $K$ ) dengan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3 \log n) \\ &= 1 + (3,3 \log 54) \\ &= 1 + (5,7168) \\ &= 1 + 5,7 \\ &= 6,7 \\ &= 7 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Maka banyaknya kelas interval adalah 7 (hasil dari pembulatan).

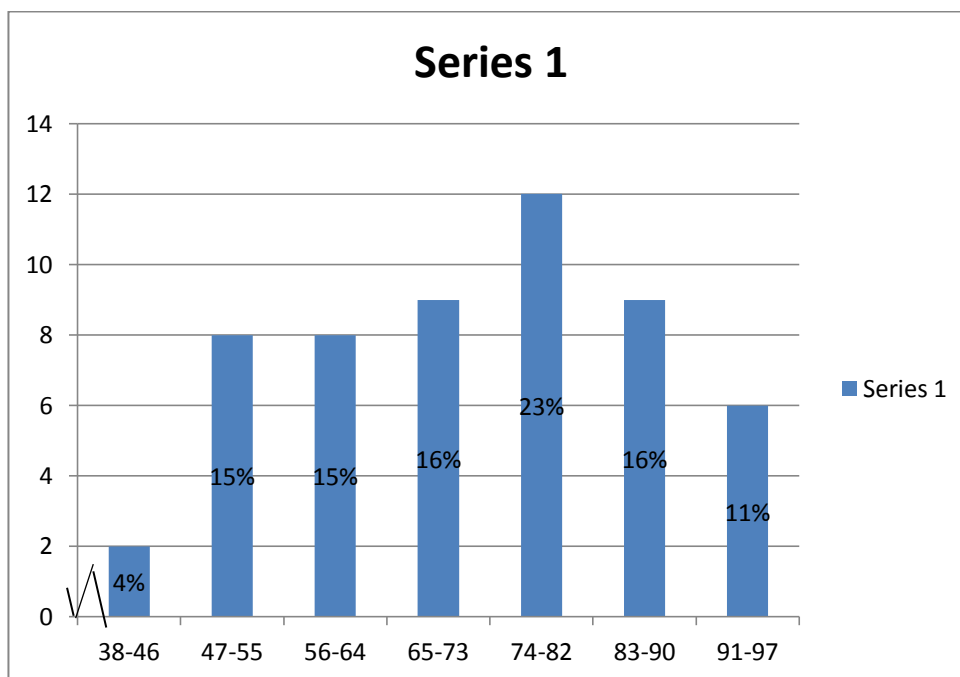
Panjang kelas interval ( $P$ ) adalah :

$$\begin{aligned} P &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{59}{7} \\ &= 8,4 \end{aligned}$$

Maka banyaknya kelas interval adalah 8 (hasil dari pembulatan).

**Tabel 10 interval uji coba variabel beban kerja ( $X_2$ )**

No	Interval	Frekuensi	
		Absolut	Frekuensi Relatif
1	38-46	2	4
2	47-55	8	15
3	56-64	8	15
4	65-73	9	16
5	74-82	12	11
6	83-90	9	23
7	91-97	6	11



**Gambar 4 Diagram Uji Coba *Beban kerja (X2)***

### 3. *Lingkungan karyawan (Y)*

Data variabel *Kinerja Karyawan (Y)* diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap instrumen yang terdiri dari 20 butir pertanyaan yang penskorannya menggunakan metode skala likert dengan bobot 1 sampai 5. Dengan nilai  $1 \times 20 = 20$ ,  $2 \times 20 = 40$ ,  $3 \times 20 = 60$ ,  $4 \times 30 = 80$  dan  $5 \times 20 = 100$ . Diperoleh rentang skor teoritik antara 20 sampai dengan 100. Rentang skor empiris antara 52-98. Nilai rata-rata adalah 69,8, median 71, modus 72.

Dari hasil uji coba variabel *Kinerja Karyawan (Y)* bahwasanya banyaknya data (n) adalah 100 dengan nilai terbesar adalah 98 dan nilai terkecil adalah 32, sehingga rentang (R) dari tabel tersebut adalah 68. Banyak kelas interval (K) dengan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + (3,3 \log n) \\
 &= 1 + (3,3 \log 54) \\
 &= 1 + (5,7168) \\
 &= 1 + 5,7 \\
 &= 6,7 \\
 &= 7 \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

Maka banyaknya kelas interval adalah 7 (hasil dari pembulatan).

Panjang kelas interval (P) adalah :

$$P = \frac{R}{K}$$

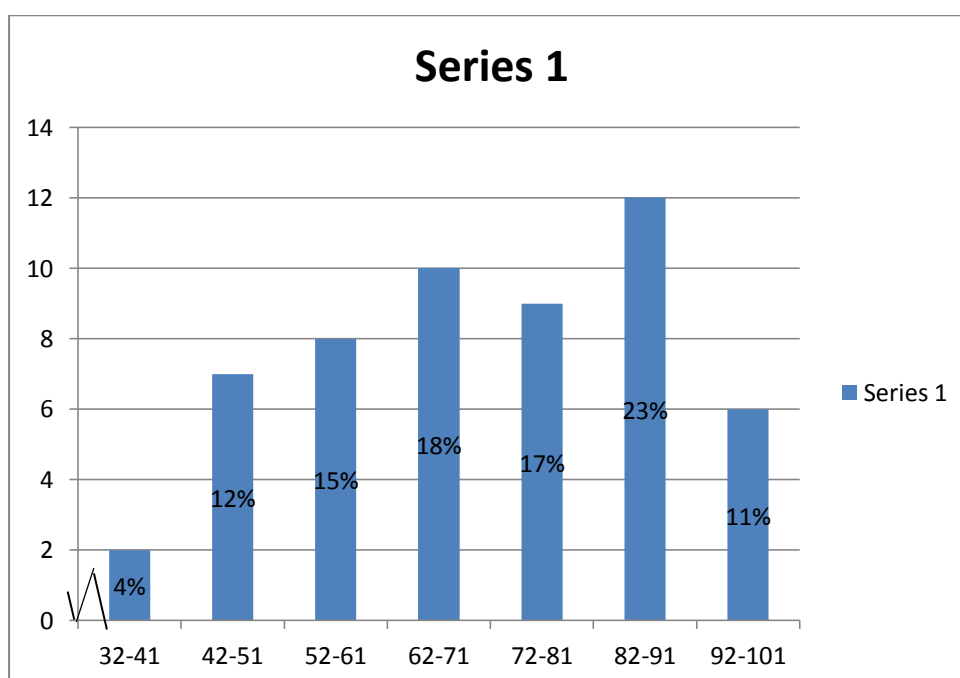
$$= \frac{66}{7}$$

$$= 9,42$$

Maka banyaknya kelas interval adalah 10 (hasil dari pembulatan).

**Tabel 11 interval uji coba variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	32-41	2	4
2	42-51	7	12
3	52-61	8	15
4	62-71	10	18
5	72-81	9	17
6	82-91	12	23
7	92-101	6	11



**Gambar 5 Diagram Uji Coba Kinerja Karyawan (Y)**

### 3. Pengujian Persyaratan analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk mengetahui normalitas variabel dengan melihat nilai *Asymp.*

*Sig.* Apabila nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 (taraf signifikansi 5%) maka data berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 12 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		konflikkerja	bebankerja	kinerjakaryawan
N		54	54	54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	71.3704	71.6296	69.8333
	Std. Deviation	15.94601	15.32577	16.93244
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.078	.097
	Positive	.077	.057	.068
	Negative	-.103	-.078	-.097
Test Statistic		.103	.178	.197
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

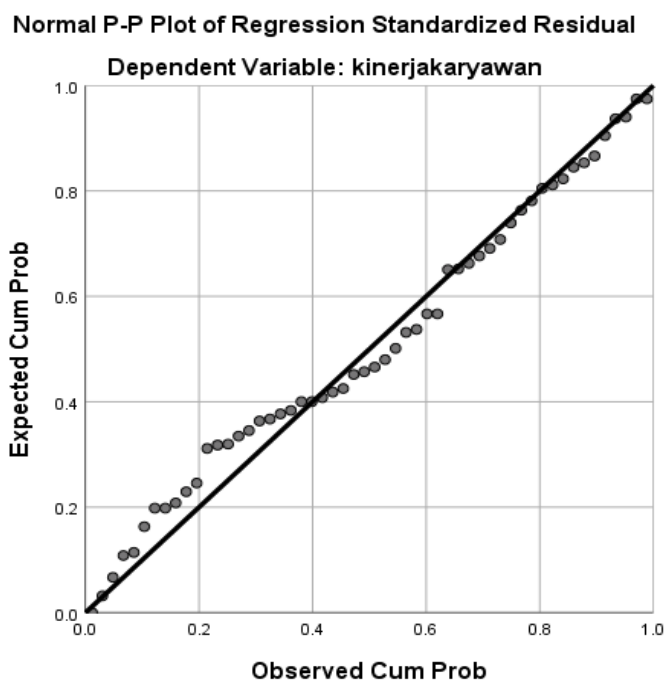
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah SPSS 24,2022

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa masing-masing Variabel yaitu ekonflik kerja memiliki nilai sig 103, beban kerja memiliki nilai sig 178 dan kinerja karyawan memiliki nilai sig 178, diketahui nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan, artinya data yang diuji normal.



**Gambar diagram 6 uji normalitas**

Dari grafik normal probability plots diatas dapat disimpulkan bahwa Regresi memenuhi asumsi normalitas karna data menyebar sekitar garis diagonal dan diikuti arah garis arah diagonal.

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dilakukan dengan SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Hasil uji linieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 13 Hasil Uji Linieritas Y Atas X1**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerjakaryawan * konflikkerja	Between Groups	(Combined)	15132.250	28	540.437	213.612	.000
		Linearity	14029.634	1	14029.634	5545.310	.000
		Deviation from Linearity	1102.616	27	40.838	16.141	.000
	Within Groups		63.250	25	2.530		
Total		15195.500	53				

Sumber: Data Diolah SPSS 24,2022

Berdasarkan table 13 hasil uji linieritas pada tabel dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel konflik kerja (x1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). diketahui nilai  $F_{hitung}$  16,141 dan diperoleh nilai  $F_{tabel}$  pada pembilang 27 dan penyebut 25 sebesar 1,97 . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel konflik kerja (x1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

**Tabel 14 Hasil Uji Linieritas Y Atas X2**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerjakaryawan *	Between Groups	(Combined)	14910.083	33	451.821	31.660	.000
		Linearity	14053.373	1	14053.373	984.762	.000



**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
bebankerja	Deviation from Linearity	856.711	32	26.772	1.876	.071
	Within Groups	285.417	20	14.271		
	Total	15195.500	53			

Sumber: Data Diolah SPSS 24,2022

Berdasarkan tabel 14 hasil uji linieritas pada tabel dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan  $0,071 < 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variable beban kerja ( $x_2$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). diketahui nilai  $F_{hitung}$  1.876 dan diperoleh nilai  $F_{tabel}$  pada pembilang 32 dan penyebut 20 sebesar 2,04 Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel beban kerja ( $x_2$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

### c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas menggunakan spss dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  maka memiliki varian yang homogen. Akan tetapi apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel}$  , maka varian tidak homogen. Hasil uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan spss sebagai berikut :

**Tabel 15 Hasil Uji Homogenitas Y Atas X1**

#### Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Konflikkerja	6.645	16	29	.000

Berdasarkan table 15 hasil uji homogenitas antara Y atas X1 menunjukkan  $0,000 < 0,05$  sehingga skor pada variabel *konflik kerja* ( $X_1$ ) terhadap variabel *kinerja karyawan* ( $Y$ ) diperoleh taraf siginikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk konflik kerja bervarians homogen.

**Tabel 16 Hasil Uji Homogenitas Y Atas X2**  
**Test of Homogeneity of Variances**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Bebankerja	4.841	16	29	.000

Berdasarkan 16 tabel hasil uji homogenitas antara Y atas X1 menunjukkan  $0,000 < 0,05$  sehingga skor pada variabel *beban kerja* ( $X_1$ ) terhadap variabel *kinerja karyawan* (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk beban.

#### 4. Uji Persamaan

##### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (*Kinerja karyawan*)

$X_1$  = variabel independen (*konflik kerja*)

$X_2$  = variabel independen (*beban kerja*)

a = Konstanta (bukti fisik Y bila  $X=0$ )

e = error

$b_1, b_2, b_n$  = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependent yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan. Hasil model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 17 Hasil Model Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.285	3.009		1.756	.085
Konflikkerja	.486	.226	.457	2.150	.036
Bebankerja	.565	.235	.511	2.404	.020

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 17 hasil pengujian pada table di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Y = 5.285 + 0,486 X_1 + 0,565 X_2 + e$$

Penjelasan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai (constant) menunjukkan nilai sebesar 5,285. Artinya dipengaruhi oleh konflik kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) maka besarnya nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 5,2%.
- 2) Koefisien regresi  $X_1$  bernilai 0,486 menunjukkan bahwa penambahan sebesar 1 pada pelatihan ( $X_1$ ) akan menurunkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 48,6%.
- 3) Koefisien regresi  $X_2$  bernilai 0,565 menunjukkan bahwa penambahan sebesar 1 pada profesionalisme ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 5,65%.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut. Telah diketahui nilai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu beban kerja ( $X_2$ ) yang paling besar dibandingkan variabel lain yaitu 0,565 atau sebesar 56,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja PT. PLN (Persero) Up3 Kota Metro.

## **b. Pengujian Hipotesis**

### **1. Uji T (parsial)**

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu pelatihan terhadap kinerja karyawan, profesionalisme terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta dengan syarat dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika  $< \alpha$  (0,05). Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Pengujian penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% melalui ketentuan sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_a$  tidak didukung dan  $H_o$  didukung

Berdasarkan table 17 diatas dapat diperoleh hasil yaitu :

- a. Variabel konflik kerja dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,036 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (2.150) > t_{tabel} (1,673)$ , maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung, sehingga secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Up3 (persero) Kota Metro.
- b. Variabel beban kerja dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,020 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (2,404) > t_{tabel} (1,673)$ , maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung, sehingga secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Up3 (persero) Kota Metro.

### c. Uji F Simultan

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan yaitu berpengaruh pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan syarat dapat dinyatakan berpengaruh signifikan jika  $sig < \alpha (0,05)$ . Pengujian penelitian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_a$  tidak didukung dan  $H_o$  didukung

Uji F dapat dilihat pada tabel 18 :

**Tabel 18 Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14148.329	2	7074.164	344.531	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1047.171	51	20.533		
	Total	15195.500	53			

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), bebankerja, Konflikkerja

Sumber : data primer diolah spss 2020

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 344,531 dengan nilai probabilitas ( $sig$ ) = 0,000. Nilai  $F_{hitung} (344,531) > F_{tabel} (3,17)$  dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung yang berarti konflik kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini bertujuan untuk melihat kesesuaian model atau seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. Dari proses perhitungan diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut

**Tabel 19 Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 <sup>a</sup>	.931	.928	4.53131

a. Predictors: (Constant), bebankerja, Konflikkerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data primer diolah spss 2021

Dari perhitungan diketahui nilai R square adalah 0,931, hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 93,1%. Berarti terdapat 6,9% varians variabel yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### C. Hipotesis Statistik

#### 1. Konflik kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Hipotesis secara statistic dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_{X_1 y} \geq 0$$

$$H_1 : \beta_{X_1 y} \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien  $\beta$  dan  $t_{hitung}$  sebagaimana disajikan pada table 20 dibawah ini :

**Table 20 hasil pengujian pengaruh konflik kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )**

Sampel	Koefisien $\beta$	$T_{hitung}$	$T_{tabel} (\alpha=0,05)$
54	0,486	2.150	1,673

(Irvan,2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 20 menunjukkan koefisien konflik kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )  $\beta = 0,486$  yang memiliki nilai  $t_{hitung} = 2.150$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,673$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien  $\beta$  signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa konflik kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 2. Beban kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_{x_1 y} \geq 0$$

$$H_1 : \beta_{x_1 y} \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien  $\beta$  dan  $t_{hitung}$  sebagaimana disajikan pada table 21 dibawah ini :

**Tabel 21 hasil pengujian pengaruh profesionalisme (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Sampel	Koefisien $\beta$	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub> ( $\alpha=0,05$ )
54	0,565	2,404	1,673

(Irvan,2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada table 21 menunjukkan koefisien beban kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)  $\beta = 0,565$  yang memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,404$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,673$ . Karena nilai  $t_{hitung}$

$t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien  $\beta$  signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## D. Hasil Pembahasan

### 1. Pengaruh konflik kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil penelitian pada keempat indikator. Akan tetapi indikator kedua yaitu perbedaan tujuan pada hasil mempunyai nilai yang paling kecil dibanding ketiga indikator lainnya yaitu kesalahan komunikasi, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, dan interdependensi aktivitas kerja dan kesalahan dalam afeksi pada kerja sama tim yang menandakan bahwasannya untuk menghindari adanya konflik kerja karyawan harus menghindari penyebab konflik, menghadapi masalah secara tenang dan slaing terbuka maka konflik kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Up3 Kota Metro.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terlebih dahulu andi rahmadan W (2018) dengan judul pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam temuan ini memiliki alasan dalam mengatasi konflik kerja yang

berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan cara karyawan harus selalu menghargai pendapat, tetap netral dan berusaha tenang .

## **2. Beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil penelitian pada ketiga indikator. Akan tetapi indikator kesatu yaitu kondisi pekerjaan pada hasil mempunyai nilai yang paling kecil dibanding kedua indikator lainnya yaitu penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai pada kerja sama tim yang menandakan bahwasannya beban kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Up3 Kota Metro.

Temuan ini sesuai dngan hasil pnelitian terlebih dahulu muhammad labib rusdhi (2018) dengan judul beban kerja terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam temuan ini memiliki alasan dalam mengatasi beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan cara karyawan harus fokus profesionalitas, tentukan prioritas dan singkirkan pengganggu.

## **3. Pengaruh konflik kerja (X1), dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Up3 Kota Metro. Berdasarkan penelitian konflik kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarnankan dengan adanya konflik kinerja karyawan dapat menurun kegiatan pekerjaan dapat terhambat, dan beban kerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan karyawan maka dapat diartika bahwa konflik kerja dan beban kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.