## PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, BEBAN KERJA DAN UMUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN TEGAL

**SKRIPSI**

Oleh:

### Adit Yulian Syahputra NPM : 4120600212

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL 2025**

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, BEBAN KERJA DAN UMUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

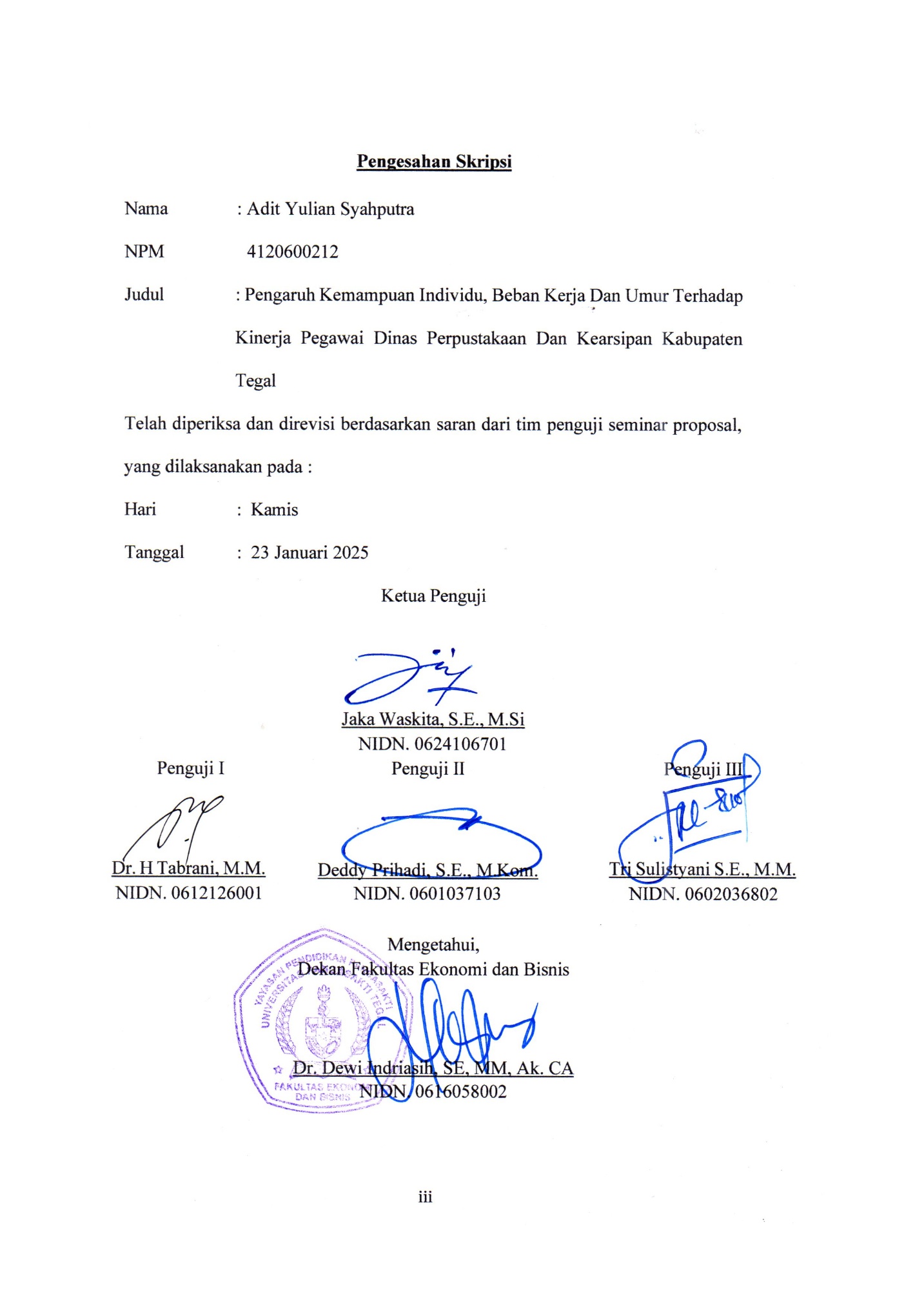
Oleh:

### Adit Yulian Syahputra NPM : 4120600212

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL 2025**





## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

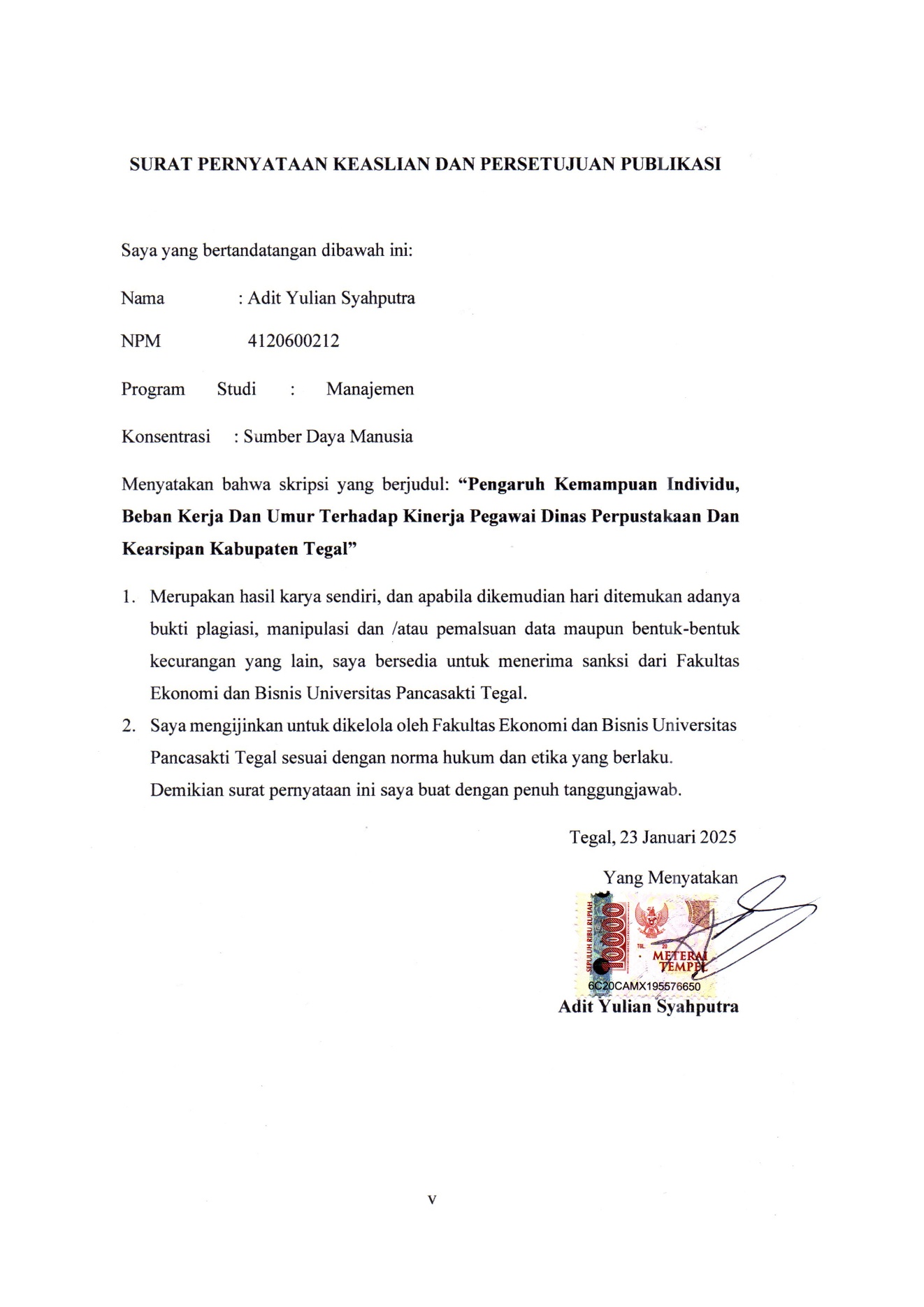
**MOTTO**

"Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul Nya serta orang orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah lalu diberitakan kepada-Nya apa yang telah kamu kerjakan." (QS At-Taubah: 105.)

## PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tua saya bapa ibu yang suport anaknya dalam berpendidikan
2. Keluarga saya yang sudah mendoakan saya.
3. Dosen-dosen dan staf FEB yang memberikan ilmu yang bermanfaat
4. Untuk Almamaterku yang tercinta

****

## ABSTRAK

**Adit Yulian Syahputra, 2025.** Pengaruh Kemampuan Individu, Beban Kerja Dan Umur Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

Seiring dengan berkembangnya zaman dan semakin kompleksnya permaslahan kesehatan, tantangan bagi puskesmas pun semakin berat. Kinerja Pegawai merupakan pekerjaan atau peranan dalam organisasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atau kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui 1) Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal. 2) Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal. 3) Untuk mengetahui pengaruh Umur terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal. 4) Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Individu, Beban Kerja, dan Umur secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal. Metode analisis yang digunakan adalah metode suksessive interval, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah 1) Dari pengujian secara parsial kemampuan individu terhadap kinerja diperoleh nilai sig = 0,000 < 0,05. 2) Dari pengujian secara parsial beban kerja terhadap kinerja diperoleh nilai sig = 0,010 < 0,05. 3) Dari pengujian secara parsial umur terhadap pegawai diperoleh nilai sig = 0,013 < 0,05. Dari pengujian secara simultan pengaruh kemampuan individu, beban kerja, dan umur secara simultan terhadap kinerja 0,000 < 0,05.

### Kata Kunci : Kemampuan Individu, Beban Kerja, Umur dan Kinerja

***ABSTRACK***

***Adit Yulian Syahputra, 2025.*** *The Influence of Individual Ability, Workload and Age on the Performance of Employees of the Library and Archives Service of Tegal Regency.*

*Along with the development of the era and the increasing complexity of health problems, the challenges for health centers are getting harder. Employee performance is a job or role in an organization that is achieved by someone in carrying out the tasks assigned to him based on his skills, experience and sincerity and the time of his duties in accordance with the responsibilities given to him.*

*The purpose of this study is to determine 1) To determine the effect of Individual Ability on the Performance of Employees of the Tegal Regency Library and Archives Service. 2) To determine the effect of Workload on the Performance of Employees of the Tegal Regency Library and Archives Service. 3) To determine the effect of Age on the Performance of Employees of the Tegal Regency Library and Archives Service. 4) To determine the effect of Individual Ability, Workload, and Age simultaneously on the Performance of Employees of the Tegal Regency Library and Archives Service.*

*This study uses a quantitative approach. The type of data and data sources used in this study are primary data. The number of samples in this study was 57 employees of the Tegal Regency Library and Archives Service. The analysis method used is the successive interval method, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination.*

*Based on the results of this study are 1) From partial testing of individual ability on performance obtained sig value = 0.000 <0.05. 2) From partial testing of workload on performance obtained sig value = 0.010 <0.05. 3) From partial testing of age on employees obtained sig value = 0.013 <0.05. From simultaneous testing of the influence of individual ability, workload, and age simultaneously on performance 0.000 <0.05.*

***Keywords: Individual Ability, Workload, Age and Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Individu, Beban Kerja Dan Umur Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal”.**

Penelitian untuk skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

* 1. Bapak Teguh Adi Bangun Setiawan dan Ibu Kiswati, orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa,dukungan, dan kasih sayang tanpa henti.
  2. Dr. Dewi Indriasih, SE, MM, Ak. CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
  3. Ira Maya Hapsari S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
  4. Dr. H Tabrani, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
  5. Agnes Dwita S S.E, M.Kom., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti
  6. Dra. Nuzmatun Malinah selaku Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal

Peneliti menyadari bahwa penelitian proposal untuk skripsi ini tidak lepas dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan peneliti untuk skripsi ini.

Akhir kata, penelitian berharap penelitian proposal untuk skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 23 Januari 2025

Adit Yulian Syahputra

## DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](#_bookmark0)

[HALAMAN PERSETUJUAN ii](#_bookmark1)

[HALAMAN PENGESAHAN iii](#_bookmark2)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_bookmark3)

[SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI . v](#_bookmark4)

[ABSTRAK vi](#_bookmark5)

[KATA PENGANTAR viii](#_bookmark6)

[DAFTAR ISI x](#_bookmark7)

[DAFTAR TABEL xiii](#_bookmark8)

[DAFTAR GAMBAR xv](#_bookmark9)

[DAFTAR LAMPIRAN xvi](#_bookmark10)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_bookmark11)

* + 1. [Latar Belakang Masalah 1](#_bookmark12)
    2. [Rumusan Masalah 10](#_bookmark13)
    3. [Tujuan Penelitian 10](#_bookmark14)
    4. [Manfaat Penelitian 11](#_bookmark15)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12](#_bookmark16)

1. [Landasan teori 12](#_bookmark17)
   1. [Kinerja Pegawai 12](#_bookmark18)
   2. [Kemampuan Individu 15](#_bookmark19)
   3. [Beban Kerja 18](#_bookmark20)
   4. [Umur 21](#_bookmark21)
2. [Penelitian Terdahulu 24](#_bookmark22)
3. [Kerangka Pemikiran Konseptual 26](#_bookmark23)
4. [Hipotesis 31](#_bookmark24)

[BAB III METODE PENELITIAN 37](#_bookmark25)

1. [Jenis Penelitian 37](#_bookmark26)
2. [Populasi dan Sampel 37](#_bookmark27)
3. [Definisi Konseptual 38](#_bookmark28)
4. [Metode Pengumpulan Data 41](#_bookmark29)
5. [Uji Instrumen Penelitian 42](#_bookmark30)
6. [Metode Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis 44](#_bookmark31)

[BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 54](#_bookmark32)

1. [Gambaran Umum Objek Penelitian 54](#_bookmark33)
2. [Gambaran Umum Responden 56](#_bookmark34)
3. [Pengujian Instrumen Penelitian 62](#_bookmark35)
4. [Analisis Data 68](#_bookmark36)
5. [Pembahasan 77](#_bookmark37)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 82](#_bookmark38)

* 1. [Kesimpulan 82](#_bookmark39)
  2. [Saran 83](#_bookmark40)

[DAFTAR PUSTAKA 88](#_bookmark41)

[LAMPIRAN 89](#_bookmark42)

## DAFTAR TABEL

Tabel Hal

1. Standar Nilai Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal 2025 3
2. Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal 2025 3
3. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal 2025 4
4. Data Beban Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal 2023 5
5. Data Umur Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal 2023

. 7

1. Data Pendidikan Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal 2023 8
2. Penelitian Terdahulu 29
3. Data Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal 2025 37
4. Operasionalisasi Variabel 38
5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 60
6. Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur 60
7. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan 61
8. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja 62
9. Hasil Uji Validitas Variabel Item Kinerja 63
10. Hasil Uji Validitas Variabel Item Kemampuan Individu 64
11. Hasil Uji Validitas Variabel Item Beban Kerja 65
12. Hasil Uji Validitas Variabel Item Umur 66
13. Hasil Uji Realibitas Variabel Kinerja 67
14. Hasil Uji Realibitas Variabel Kemampuan Individu 67
15. Hasil Uji Realibitas Variabel Beban Kerja 68
16. Hasil Uji Realibitas Variabel Umur 68
17. Hasil Uji Normalitas 70
18. Hasil Uji Multikolonieritas 71
19. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 73
20. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 75
21. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 76
22. Uji Analisis Koefisien Determinasi 76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar Hal

1. Kerangka Pemikiran Konseptual 35
2. Struktur Organisasi Dinas Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal 56
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas 72

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Hal

1. Lembar Kuesioner 90
2. Data Tabulasi Variabel Kinerja (Y) 96
3. Data Tabulasi Variabel Kemampuan Individu (X1) 98
4. Data Tabulasi Variabel Beban Kerja (X2) 100
5. Data Tabulasi Variabel Umur (X3) 102
6. Prosedur MSI dengan Excel 104
7. Tabulasi Data MSI Variabel Kinerja (Y) 106
8. Tabulasi Data MSI Variabel Kemampuan Individu (X1) 108
9. Tabulasi Data MSI Variabel Beban Kerja (X2) 110
10. Tabulasi Data MSI Variabel Umur (X3) 112
11. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) 114
12. Uji Validitas Variabel Kemampuan Individu (X1) 116
13. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2) 118
14. Uji Validitas Variabel Umur (X3) 120
15. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) 122
16. Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Individu (X1) 123
17. Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2) 124
18. Uji Reliabilitas Variabel Umur (X3) 125
19. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas) 126
20. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolonieritas) 127
21. Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas) 128
22. Analisis Regresi Linier Berganda 129
23. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 130
24. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 131
25. Analisis Koefisien Determinasi 132
26. Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja 133
27. Surat izin penelitian 135

## BAB I PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan operasioanal organisasi, dalam melaksanakan tugas seorang pekerja diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari perilaku kerja personil itu sendiri. Apabila perilaku kerja baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila perilaku kerja pesonil tidak baik maka hasil diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal.

Suatu perusahaan tentu membutuhkan pegawai sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat pegawai merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kinerjanya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2019:185).

Menurut Nasution (2023:39) menyatakan bahwa kemampuan individu adalah kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang mendukung seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif

dan efisien. Kemampuan ini mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik yang terintegrasi dalam aktivitas sehari-hari.

Pemberian beban kerja yang efektif dan sesuai bertujuan agar organisasi dapat mengetahui seberapa besar pengaruh karyawan terhadap organisasi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Beban seluruh aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing atasan atau pegawai hendaknya sesuai dengan posisi yang ditempati sehingga dapat menghindari satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan sebaliknaya satuan organisasi yang terlalu sedikit aktivitasnya, sehingga dapat dihindari adanya atasan atau pegawai yang tugasnya tumpang tindih dan ada atasan atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga terlihat menganggur (Sutrisno, 2019:25).

Menurut Hasibuan (2019:42) menyatakan bahwa usia kerja mencakup individu dalam rentang usia produktif yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, dengan mengoptimalkan kemampuan dan pengalaman sesuai tuntutan pekerjaan.

Sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat seorang pegawai, peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan instansi untuk meningkatkan kinerja. Fenomena yang terjadi di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal adalah adanya penurunan kinerja pegawai. Turunya kinerja pegawai, dapat dilihat di menurunnya hasil penilaian kinerja selama 3 tahun terakhir. Adapun daftar tabel penilaian kinerja

pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal dapat dilihat sebagai berikut :

### Tabel 1

**Standar Nilai Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal 2023**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Nilai** | **Keterangan** |
| 1. | 91-100 | Sangat Baik |
| 2. | 71-90 | Baik |
| 3. | 61-70 | Cukup |
| 4. | 51-60 | Sedang |
| 5. | 50 ke bawah | Kurang |

Sumber : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal

### Tabel 2

**Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal 2023**

|  |  |
| --- | --- |
| **No** | **Unsur Penilaian** |
| 1. | Inisiatif |
| 2. | Disiplin Kerja |
| 3. | Kerjasama |
| 4. | Kerapian, kebersihan |
| 5. | Ketaatan prosedur kerja |
| 6. | Ketaatan terhadap atasan |
| 7. | Motivasi kerja |
| 8. | Komunikasi |

Sumber : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal Tabel diatas menunjukkan unsur-unsur dari penilaian kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal. Terdapat lima unsur diantaranya 91-100 menunjukkan standar nilai yang sangat baik, 71-90 menunjukkan standar nilai baik, 61-70 menunjukkan nilai cukup, 51-60 menunjukkan nilai sedang dan 50 ke bawah menunjukkan nilai yang kurang. Standar penilaian prestasi kinerja pegawai akan dimasukkan ke dalam rekapitulasi hasil penilaian prestasi kinerja pegawai Dinas Perpustakaan

Dan Kearsipan Kabupaten Tegal antara lain:

Turunnya kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel hasil kinerja berikut

ini :

### Tabel 3

**Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal 2023**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nilai | Kategori | 2021 | 2022 | 2023 |
| Jumlah Pegawai | Jumlah Pegawai | Jumlah Pegawai |
| 1 | 61-70 | Cukup | 22 | 33 | 34 |
| 2 | 71-90 | Baik | 17 | 12 | 14 |
| 3 | 91-100 | Sangat Baik | 18 | 12 | 9 |
| Total | | | 57 | 57 | 57 |

Sumber : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal Berdasarkan data diatas mengenai penilaian kinerja pegawai di

tahun 2021 penilaian kinerja dengan kategori cukup berjumlah 22 pegawai, kategori baik berjumlah 17 pegawai dan kategori sangat baik berjumlah 18 pegawai. Di tahun 2022 penilaian kinerja dengan kategori cukup berjumlah 33 pegawai, kategori baik berjumlah 12 pegawai dan kategori sangat baik berjumlah 12 pegawai. Di tahun 2023 penilaian kinerja dengan kategori cukup berjumlah 34 pegawai, kategori baik berjumlah 14 pegawai dan kategori sangat baik berjumlah 9 pegawai. Data tersebut menunjukan bahwa di tahun 2021 sampai 2023 mengalami kenaikan dan penurunan dimana penilaian kinerja dengan kategori Cukup semakin meningkat, kategori Baik semakin menurun dan kategori Sangat Baik semakin menurun.

Dugaan yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal adalah kemampuan individu yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara dari observasi di Dinas

Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal fenomena permasalahan kemampuan individu pegawai sering kali bervariasi berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan keahlian yang dimiliki. Masalah muncul ketika tidak semua pegawai memiliki kompetensi yang memadai untuk mengelola tugas-tugas administrasi atau pelayanan, yang dapat memengaruhi efisiensi kerja. Program pelatihan sering menjadi kebutuhan mendesak.

### Tabel 4

**Data Beban Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal 2023**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bagian** | **Jumlah**  **Pegawai** | **Masalah yang Dihadapi** |
| 1 | Subbagian Perencanaan dan Keuangan | 1 | 1. Risiko keterlambatan penyusunan laporan 2. Ketidakakuratan data- Kelelahan pegawai karena multitugas |
| 2 | Subbag Umum dan Kepegawaian | 1 | 1. Overload pekerjaan administrasi- Risiko kesalahan data kepegawaian 2. Menurunnya kualitas pelayanan |
| 3 | Bidang Perpustakaan | 1 | 1. Pelayanan lambat saat lonjakan peminjam 2. Sulitnya pemeliharaan koleksi rutin 3. Risiko kesalahan data |
| 4 | Bidang Kearsipan | 1 | 1. Penumpukan dokumen 2. Risiko kehilangan arsiP 3. Digitalisasi arsip lambat |
| 5 | Kelompok Jabatan Fungsional | 29 | 1. Tugas tumpang tindih 2. Kesulitan melaporkan hasil kerja 3. Kurang sinergi antar bagian |
| 6 | Pelaksana/Staf | 24 | 1. Keterlambatan penyelesaian tugas 2. Kelelahan pegawai karena multitugas 3. Penurunan kualitas kerja |

Sumber : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal

Berdasarkan tabel beban kerja pada setiap bagian, terlihat bahwa terdapat masalah utama berupa kelebihan beban kerja di bagian-bagian yang hanya memiliki satu pegawai, seperti Subbagian Perencanaan dan Keuangan, Subbag Umum dan Kepegawaian, Bidang Perpustakaan, serta Bidang Kearsipan. Beban kerja yang tinggi pada masing-masing bagian ini menyebabkan risiko keterlambatan penyelesaian tugas, ketidakakuratan data, hingga menurunnya kualitas pelayanan administrasi dan kepegawaian. Sementara itu, meskipun Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana/Staf memiliki jumlah pegawai yang lebih banyak, mereka menghadapi masalah koordinasi dan *multitasking*, yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan jumlah tenaga kerja di bagian-bagian tertentu, perbaikan manajemen beban kerja, serta penguatan koordinasi antar bagian untuk memastikan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan tetap terjaga.

Dugaan selanjutnya yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal adalah Beban Kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dari observasi di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal diketahui bahwa Beban Kerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal Beban kerja yang tinggi, terutama di era digitalisasi arsip, menjadi tantangan besar. Pegawai kerap menghadapi tekanan karena volume tugas yang melebihi kapasitas, termasuk pengarsipan digital dan pengelolaan layanan

perpustakaan. Ketidakseimbangan antara jumlah pegawai dan beban kerja dapat mengakibatkan stres dan menurunkan kinerja.

Dugaan lain yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal adalah Umur yang kurang. Berdasarkan hasil wawancara dari observasi di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal permasalahan Umur pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal variasi usia pegawai menciptakan tantangan dalam adaptasi terhadap teknologi baru. Pegawai yang lebih muda mungkin lebih mahir dengan teknologi modern, sementara pegawai yang lebih senior sering memiliki pengalaman tetapi membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi. Perbedaan ini memengaruhi dinamika tim dan produktivitas keseluruhan.

### Tabel 5

**Data Umur Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal 2023**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Umur** | **Jumlah Pegawai** |
| 1 | 21-30 tahun | 30 |
| 2 | 31-40 tahun | 18 |
| 3 | > 40 tahun | 9 |
| **Total** | | **57** |

Sumber : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal Berdasarkan data distribusi umur pegawai, jumlah pegawai dengan kategori umur 21-30 tahun adalah sebanyak 30 orang, menjadikannya kelompok terbesar di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merupakan generasi muda yang memiliki potensi besar untuk berinovasi serta berkontribusi dalam pengembangan perusahaan. Selanjutnya, pegawai dengan kategori umur 31-40 tahun berjumlah 18

orang. Kelompok ini umumnya berada pada tahap karier yang lebih matang, dengan pengalaman kerja yang cukup untuk mendukung operasional perusahaan secara stabil. Sementara itu, pegawai dengan umur lebih dari 40 tahun berjumlah 9 orang. Kelompok ini terdiri dari tenaga kerja berpengalaman yang dapat memberikan kontribusi strategis serta bimbingan bagi pegawai yang lebih muda. Secara keseluruhan, perusahaan memiliki total 57 pegawai, dengan proporsi tenaga kerja yang seimbang antara generasi muda yang energik dan pegawai senior yang berpengalaman. Kombinasi ini memberikan peluang besar bagi perusahaan untuk mencapai keseimbangan antara inovasi dan stabilitas operasional.

### Tabel 6

**Data Pendidikan Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal 2023**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Jumlah Pegawai** |
| 1 | SMA/SMK | 7 |
| 2 | Diploma | 5 |
| 3 | S1 | 37 |
| 4 | S2 | 8 |

Sumber : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal Berdasarkan data pendidikan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal tahun 2023 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan S1, dengan jumlah sebanyak 37 orang. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas tenaga kerja di instansi tersebut memiliki tingkat pendidikan sarjana yang memadai untuk mendukung kegiatan operasional dan pengembangan layanan. Selain itu, terdapat 8 orang pegawai dengan gelar S2, yang menunjukkan kehadiran sumber daya manusia berpendidikan tinggi yang mampu memberikan

kontribusi dalam bidang manajerial dan perencanaan strategis. Pegawai dengan latar belakang pendidikan Diploma berjumlah 5 orang, memberikan dukungan di bidang teknis dan spesialisasi tertentu. Sementara itu, pegawai dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 7 orang, yang kemungkinan besar bertugas pada posisi administratif dan operasional. Komposisi ini menunjukkan keseimbangan yang baik antara tenaga kerja profesional dengan berbagai tingkat pendidikan, memungkinkan instansi untuk beroperasi secara efektif dan efisien dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Research gap hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ernanto, A. N., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bangtelindo dimana kemampuan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan Kamelia, K., & Pratiwi, A. (2022) menunjukan bahwa usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Individu, Beban Kerja Dan Umur Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal”.**

### Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

* 1. Apakah terdapat Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal?
  2. Apakah terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal?
  3. Apakah terdapat Pengaruh Umur terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal?
  4. Apakah terdapat Pengaruh Kemampuan Individu Kerja, Beban Kerja dan Umur terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

* 1. Untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Individu Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.
  2. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.
  3. Untuk mengetahui Pengaruh Umur terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.
  4. Untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Individu Kerja, Beban Kerja dan Umur terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

### Manfaat Penelitian

Pengaruh Kemampuan Individu Kerja, Beban Kerja dan Umur Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

* 1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini, di harapkan pengetahuan dan wawasan tentang Kemampuan Individu Kerja, Beban Kerja dan Umur Terhadap Kinerja Pegawai dapat memberikan kontribusi dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dan sebagai sumber belajar dibidang sumber daya manusia dan bahan manajemen lainnya.

* 1. Manfaat Praktis
     1. Bagi Instansi

Manfaat bagi instansi diharapkan dapat membantu instansi khususnya para pegawai, dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan dan mengidentifikasi solusi atas masalah-masalah yang muncul atau yang akan di hadapi instansi.

* + 1. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya

Manfaat secara praktis, bagi pembaca dan peneliti selanjutnya adalah diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan teoritis untuk menyusun studi lebih lanjut.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan teori

### Kinerja Pegawai

* + 1. **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi serta organisasi (Juniarti, dkk 2021:132). Sementara menurut Daryanto (2022:87) menjelaskan bahwa kinerja yaitu melakukan kewajiban dan tanggung jawab yang memberikan kontribusi pada produksi suatu barang atau jasa untuk tugas-tugas administrasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan atau target.

### Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Daryanto (2022:103-104) beliau menyebutkan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain :

12

* + - 1. Fasilitas Kantor

Merupakan sarana yang menunjang seorang pegawai untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja pegawai.

* + - 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki lingkungan kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna, temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai. Hal ini dapat membuat kinerja mereka tidak menurun dan tetap nyaman dalam melakukan aktivitas.

* + - 1. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Pegawai akan merasa kebingungan jika diberikan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas kerja yang jelas, kemudian biarkan pegawai mengerjakan tugasnya satu persatu dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut terselesaikan.

* + - 1. *Supportive Boss*

Pimpinan harus memberikan dukungan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*. Sebab jika pimpinan membutuhkan skill tersebut pimpinan bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut pegawai baru hal ini juga akan menguntungkan perusahaan.

* + - 1. Bonus

Bonus dapat diberikan kepada pegawai yang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh pegawai lain, tujuan untuk membuat mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

### Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Daryanto (2022:105) pengukuran kinerja merupakan suatu proses untuk meKemampuan Individu kinerja pegawainya diantaranya :

* + - 1. Kualitas Kerja yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Pengukuran kualitas kerjanya adalah sebagai berikut : pegawai memiliki kecermatan atau ketelitian pekerjaannya, pegawai mematuhi prosedur operasional sesuai ketentuan organisasi serta pegawai memperhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani.
      2. Produktivitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut

: pegawai mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi, pegawai menggunakan waktu kerja dengan seksama, serta pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi.

* + - 1. Tanggung jawab yaitu tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya. Pengukuran tanggung jawab adalah sebagai berikut : pegawai mampu hadir secara rutin dan tepat waktu di organisasi, pegawai mampu mengikuti intruksi-intruksi yang diberikan oleh organisasi serta pegawai mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan.

### Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Daryanto (2022:109) beliau menyebutkan bahwa terdapat dimensi dan indikator kinerja antara lain :

* + - 1. Faktor personal atau individual adalah upaya atau sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab terhadap tugas yang di bebankan misalnya taat kepada atasan.
      2. Faktor sistem adalah tata kerja dengan prosedur kerja yang yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, misalnya fasilitas kerja yang di berikan oleh perusahaan.

### Kemampuan Individu

* + 1. **Pengertian Kemampuan Individu**

Menurut Nasution (2023:39) menyatakan bahwa kemampuan individu adalah kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang mendukung seseorang dalam menyelesaikan tugas- tugas secara efektif dan efisien. Kemampuan ini mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik yang terintegrasi dalam aktivitas sehari-hari.

Menurut Baharudin dan Wayuni (2023:172) menjelaskan bahwa kemampuan individu melibatkan proses internal yang kompleks, termasuk pemrosesan informasi, motivasi, dan koordinasi fisik. Kemampuan ini dikelompokkan dalam kemampuan kognitif (pemikiran dan penalaran), afektif (emosi dan sikap), serta psikomotorik (keterampilan fisik). Sedangkan Menurut Arikunto (2019:84) menyoroti bahwa kemampuan individu dapat diukur melalui tiga domain utama, yaitu kognitif (kemampuan intelektual), afektif (perasaan dan sikap), dan psikomotorik (tindakan fisik). Ketiga domain ini saling melengkapi dalam menentukan keberhasilan individu.

Berdasarkan pendapat para ahli kemampuan individu adalah gabungan dari berbagai aspek keterampilan yang mencakup intelektual (kognitif), emosi (afektif), dan keterampilan fisik (psikomotorik). Ketiganya berperan penting dalam menentukan efektivitas seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Kemampuan ini bukan hanya bawaan sejak lahir, tetapi juga dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.

### Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Individu

Menurut Arikunto (2019:92) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan individu sebagai berikut:

* + - 1. Faktor Internal
         1. Bakat bawaan (*Innate Talent*): Kemampuan dasar yang dimiliki sejak lahir.
         2. Kesehatan (*Physical and Mental Health*): Kondisi fisik dan mental yang sehat membantu seseorang berfungsi secara optimal.
         3. Motivasi (*Motivation*): Dorongan internal yang memengaruhi semangat untuk belajar dan berprestasi.
         4. Pengalaman belajar: Kemampuan individu berkembang melalui proses belajar yang kontinu.
      2. Faktor Eksternal
         1. Lingkungan belajar (Learning Environment): Lingkungan fisik dan sosial yang mendukung dapat memaksimalkan potensi individu.
         2. Kualitas pengajaran: Pendekatan guru atau pelatih dalam membimbing individu memengaruhi perkembangan kemampuan.
         3. Teknologi dan fasilitas: Akses ke sumber daya modern mempermudah pengembangan keterampilan.

### Dimensi Kemampuan Individu

Menurut Arikunto (2019:88) dimensi kemampuan individu sebagai berikut :

* + - 1. Keterampilan (*Skills*)
      2. Pengetahuan (*Knowledge*)
      3. Sikap (*Attitude*)

### Indikator Kemampuan Individu

Menurut Arikunto (2019:93) indikator-indikator kemampuan individu sebagai berikut :

* + - 1. Keterampilan teknis
      2. Keterampilan komunikasi
      3. Pemahaman tugas
      4. Kemampuan analisis
      5. Motivasi kerja
      6. Orientasi pada hasil

### Beban Kerja

* + 1. **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang perlu diselesaikan (Sutrisno, 2019:25). Mengingat pekerjaan orang, setiap orang memiliki pekerjaan yang harus dilakukan. Dan jika Anda menganggap bahwa setiap pekerjaan manusia memiliki tingkat diferensiasi yang berbeda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan terlalu banyak konsumsi energi dan terjadi kelebihan beban. Di sisi lain, tingkat stres yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan saturasi *undervoltage*.

Beban kerja adalah proses menganalisis waktu yang dibutuhkan seseorang atau sekelompok orang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dilakukan dalam kondisi normal (Hasibuan, 2020:157).

### Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja suatu institusi atau bisnis, pertama-tama harus dipahami keterampilan dan kompetensi karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja. Ada juga beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja dengan cara sebagai berikut (Sutrisno, 2019:27):

* + - 1. Faktor eksternal, yaitu stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang bersumber dari luar tubuh pegawai.
         1. Tugas fisik seperti perencanaan ruang, tata letak stasiun kerja, kondisi stasiun kerja, tata letak stasiun kerja, penugasan stasiun kerja, atau beban kerja stasiun kerja. Di antara tugas mental tersebut adalah tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi kerja, dan sebagainya.
         2. Organisasi tempat kerja meliputi jam kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, dan sebagainya.
         3. Lingkungan kerja, yang dapat mencakup lingkungan fisik, lingkungan kimia, lingkungan biologis, dan lingkungan psikologis.
      2. Faktor internal adalah faktor yang muncul dari dalam tubuh sebagai akibat dari stresor eksternal yang berhubungan dengan pekerjaan.

Reaksi tubuh disebut sebagai "ketegangan", dan itu termasuk

* + - * 1. Faktor somatik seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status, gizi, status kesehatan, dan sebagainya.
        2. Faktor psikologis meliputi motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya.

### Dimensi Beban Kerja

Menurut Hasibuan (2019:35 ) dimensi beban kerja sebagai berikut:

* + - 1. Beban Kerja Fisik

Beban yang terkait dengan tuntutan fisik pekerjaan, termasuk durasi kerja dan energi yang diperlukan.

* + - 1. Beban Kerja Mental

Beban yang berkaitan dengan tuntutan psikologis atau mental yang dihadapi saat menyelesaikan tugas.

* + - 1. Beban Kerja Waktu

Beban yang timbul akibat batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

* + - 1. Beban Kerja Sosial

Beban yang berkaitan dengan interaksi sosial di lingkungan kerja, seperti konflik atau tuntutan hubungan dengan orang lain.

### Indikator Beban Kerja

Menurut Hasibuan (2019:39 ) indikator beban kerja sebagai berikut

* + - 1. Intensitas pekerjaan fisik
      2. Durasi kerja.
      3. Tingkat konsentrasi
      4. Tekanan psikologis
      5. Tenggat Waktu
      6. Hubungan interpersonal
      7. Konflik sosial.

### Umur

* + 1. **Pengertian Umur**

Menurut Hasibuan (2019:42) menyatakan bahwa usia kerja mencakup individu dalam rentang usia produktif yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, dengan mengoptimalkan kemampuan dan pengalaman sesuai tuntutan pekerjaan.

Menurut Subri (2022:127) mengartikan usia kerja sebagai kategori usia antara 16 hingga 65 tahun yang umumnya diasosiasikan dengan kapasitas untuk berkontribusi pada produksi barang dan jasa dalam organisasi. Sedangkan menurut Tarwaka (2023:94) menjelaskan bahwa bertambahnya usia kerja memengaruhi kapasitas fisik dan mental pekerja, di mana penurunan kemampuan sering terjadi setelah usia 25 tahun karena penurunan fungsi tubuh seperti VO2 max dan respons refleks.

Berdasarkan pendapat para ahli, usia kerja berhubungan langsung dengan kapasitas pekerja untuk memberikan kontribusi yang optimal.

Usia muda sering dikaitkan dengan vitalitas dan fleksibilitas, sedangkan usia lebih matang membawa pengalaman dan stabilitas. Namun, usia kerja juga memiliki keterbatasan fisik dan mental yang dapat memengaruhi kinerja individu.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi Umur

Menurut Hasibuan (2019:48) di mana usia dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti:

* + - 1. Kesehatan Fisik: Kondisi fisik yang baik memungkinkan karyawan tetap produktif dalam berbagai rentang usia. Kesehatan dipengaruhi oleh gaya hidup dan akses terhadap perawatan kesehatan.
      2. Pengalaman Kerja: Bertambahnya usia sering dikaitkan dengan meningkatnya pengalaman, yang dapat menjadi aset dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah.
      3. Kemampuan Adaptasi: Faktor usia dapat memengaruhi kecepatan adaptasi terhadap teknologi atau metode kerja baru. Karyawan yang lebih muda biasanya lebih cepat beradaptasi, sementara yang lebih tua dapat mengandalkan pengalaman.
      4. Kebijakan Perusahaan: Banyak organisasi memiliki batas usia pensiun yang memengaruhi bagaimana usia dikelola dalam konteks tenaga kerja.

### Dimensi Umur

Menurut Hasibuan (2019:54) dimensi umur sebagai berikut:

* + - 1. Pengalaman Kerja
      2. Kedewasaan Psikologis
      3. Kemampuan Adaptasi

### Indikator Umur

Menurut Hasibuan (2019:58) indikator umur sebagai berikut:

* + - 1. Jumlah Pengalaman Kerja
      2. Keterampilan yang Diperoleh dari Pengalaman
      3. Kemampuan Mengelola Emosi
      4. Pengambilan Keputusan yang Bijaksana
      5. Kemampuan Beradaptasi dengan Teknologi Baru
      6. Kemampuan Beradaptasi dengan Perubahan Organisasi

### Penelitian Terdahulu

**Tabel 7 Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1. | Leona Gusti, I. (2023). | Pengaruh Kemampuan Individu Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Pemerintah Kota Solok | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Leona Gusti, I adalah variabel kemampuan individu | Perbedaan  penelitian saya dengan penelitian Leona Gusti, I adalah Penelitian saya menggunakan variabel beban kerja, umur dan kinerja pegawai |
| 2. | Sepnatika, T. U. (2021). | Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan  Kota Palembang | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Sepnatika, T. U adalah variabel beban kerja | Perbedaan  penelitian saya dengan penelitian Leona Gusti, I adalah Penelitian saya menggunakan variabel kemampuan individu, umur dan kinerja  pegawai |
| 3. | Kusumastuti, R., Prasetyo, P., & Aurora, T. (2017). | Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Kusumastuti, R., Prasetyo, P., & Aurora, T. adalah variabel umur | Perbedaan  penelitian saya dengan penelitian Kusumastuti, R., Prasetyo, P., & Aurora, T. adalah Penelitian saya menggunakan variabel kemampuan individu, beban kerja dan  kinerja pegawai |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 4. | Hasudungan, L. (2017). | Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan  Tengah | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Hasudungan, L adalah variabel umur dan kinerja | Perbedaan  penelitian saya dengan penelitian Hasudungan, L adalah Penelitian saya menggunakan variabel kemampuan kerja dan beban kerja |
| 5. | Kamelia, K., & Pratiwi, A. (2022). | Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerjapegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Kamelia, K., & Pratiwi, A adalah variabel umur dan kinerja | Perbedaan  penelitian saya dengan penelitian Kamelia, K., & Pratiwi, A adalah Penelitian saya menggunakan variabel kemampuan individu dan beban kerja |
| 6. | Harahap, S. S.,  Ahli, W.,  Bpsdm, M., Dki,  P., & Telp, J.  (2019). | Hubungan usia, tingkat pendidikan, kemampuan bekerja dan masa bekerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode Pearson  Correlation | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Harahap, S. S., Ahli, W., Bpsdm, M., Dki, P., &  Telp, J. adalah variabel kemampuan, umur dan kinerja | Perbedaan  penelitian saya dengan penelitian Harahap, S. S., Ahli, W., Bpsdm,  M., Dki, P., & Telp, J. adalah Penelitian saya menggunakan variabel beban kerja |
| 7. | Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). | Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi  Kerja, dan | Persamaan penelitian saya dengan penelitian  Dewi, L. N., | Perbedaan  penelitian saya dengan penelitian Dewi, L. N., Suhaeli, D., & |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesamas Kecamatan  Candimulyo). | Suhaeli, D., & Hidayati, L. A adalah variabel kemampuan individu | Hidayati, L. A adalah Penelitian saya menggunakan variabel beban kerja, umur dan kinerja pegawai |
| 8. | Wirmayanis, S. (2019). | Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Wirmayanis, S. adalah variabel kemampuan dan kinerja | Perbedaan  penelitian saya dengan penelitian Wirmayanis, S. adalah Penelitian saya menggunakan variabel beban kerja dan umur |
| 9. | Ernanto, A. N., & Kustini, K. (2022). | Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bangtelindo | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Ernanto, A. N., & Kustini, K adalah variabel kemampuan, beban  kerja dan kinerja | Perbedaan  penelitian saya dengan penelitian Leona Gusti, I adalah Penelitian saya menggunakan variabel umur |
| 10. | Marhumi, S., & Minasni, H. (2022). | Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten  Soppeng | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Marhumi, S., & Minasni, H adalah variabel beban kerja dan kinerja | Perbedaan  penelitian saya dengan penelitian Marhumi, S., & Minasni, H adalah Penelitian saya menggunakan variabel kemampuan individu  dan umur |

Sumber: Data Olah 2025

### Kerangka Pemikiran Konseptual

Berdasarkan tinjauan landasan teoritis dan penelitian terdahulu dapat dibentuk kerangka pemikiran untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen yang terdiri dari variabel Kemampuan Individu Kerja (X1), Beban

Kerja (X2), Umur (X3) dan variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan elemen yang di identifikasi sebagai masalah yang signifkan (Sugiyono, 2019:95).

### Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan Individu mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin tinggi keterampilan dan pengetahuan seorang pegawai, semakin baik pula kinerjanya dalam mengelola arsip dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Namun, kemampuan ini akan terhambat jika pegawai dibebani dengan Beban Kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas mereka. Beban kerja yang berlebihan akan mengurangi kemampuan pegawai untuk fokus pada tugas yang penting dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan.

Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal, kemampuan individu berhubungan erat dengan keterampilan teknis pegawai dalam mengelola arsip, menggunakan perangkat lunak manajemen data, serta memberikan layanan informasi yang akurat dan tepat waktu kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki pengetahuan mendalam tentang pengelolaan arsip fisik maupun digital, serta keterampilan dalam berkomunikasi dan bekerja sama, akan lebih efisien dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki kemampuan tinggi akan lebih produktif dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar

terhadap pencapaian tujuan organisasi, yaitu mengelola arsip dengan baik dan meningkatkan pelayanan publik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Leona Gusti, I. (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban Kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kualitas kinerja, tetapi beban kerja yang wajar justru dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu akan memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat akan memaksimalkan kontribusi kemampuan individu pegawai.

Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal, pegawai memiliki tanggung jawab untuk mengelola arsip dan dokumentasi yang sering kali sangat banyak dan membutuhkan waktu serta tenaga untuk diorganisasi dengan baik. Apabila beban kerja pegawai terlalu tinggi misalnya, mereka harus mengelola arsip dalam jumlah besar dengan waktu yang terbatas maka kualitas pekerjaan mereka dapat menurun karena mereka terpaksa mengerjakan tugas-tugas tersebut dengan terburu-buru. Di sisi lain, jika beban kerja terlalu ringan, pegawai mungkin merasa kurang terdorong untuk memberikan performa yang optimal. Oleh karena itu, beban kerja yang seimbang, yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan

pegawai, sangat penting untuk menjaga kualitas kinerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Marhumi, S., & Minasni, H. (2022) menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Umur Terhadap Kinerja Pegawai

Umur berpengaruh terhadap pengalaman dan cara pegawai dalam mengelola tugasnya. Pegawai yang lebih tua mungkin memiliki pengalaman lebih dalam, namun mereka mungkin kurang adaptif terhadap perubahan teknologi. Sebaliknya, pegawai yang lebih muda memiliki keterampilan teknologi yang lebih baik, namun mungkin kekurangan pengalaman. Sinergi antara kemampuan individu yang mumpuni, beban kerja yang realistis, dan keseimbangan umur pegawai yang beragam dapat menciptakan tim yang lebih efisien dan produktif dalam meningkatkan kinerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal, pegawai yang lebih tua cenderung memiliki pengalaman lebih dalam dalam mengelola arsip dan data karena mereka telah bekerja dalam jangka waktu yang lama. Pengalaman ini memungkinkan mereka untuk menangani situasi yang kompleks dengan lebih baik. Namun, seiring bertambahnya usia, pegawai yang lebih tua mungkin menghadapi kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru yang digunakan dalam pengelolaan arsip digital. Sebaliknya, pegawai yang lebih muda mungkin lebih terampil

dalam menggunakan perangkat lunak atau sistem informasi terbaru, namun mereka kurang memiliki pengalaman dalam menyelesaikan masalah- masalah yang lebih rumit. Oleh karena itu, kombinasi antara pegawai muda yang terampil secara teknis dan pegawai senior yang berpengalaman dapat menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kusumastuti, R., Prasetyo, P., & Aurora, T. (2017) menyatakan bahwa umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas mengenai pengaruh antar variabel terkait, maka dapat dikembangkan dalam kerangka pemikiran konseptual sebagai berikut :



H1

Kinerja

Pegawai (Y)

H2

H3

Umuer (X3)

Beban Kerja (X2)

Kemampuan

Individu (X1)

H4

### Gambar 1

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan :

: Garis Simultan

: Garis Parsial



### Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hasil jawaban sementara terhadap masalah penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

H2 : Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

H3 : Terdapat pengaruh Umur terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

H4 : Terdapat pengaruh Kemampuan Individu, Beban Kerja dan Umur terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

## BAB III METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber data pertama (Suliyanto, 2018:156).

### Populasi dan Sampel

* 1. **Populasi**

Menurut Suliyanto (2018:181) populasi merupakan keseluruhan objek yang hendak diteliti karakteristiknya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 59 pegawai.

### Tabel 8

**Daftar Bagian Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Bagian | Jumlah |
| 1 | Subbagian Perencanaan dan Keuangan | 1 |
| 2 | Subbag Umum dan Kepegawaian | 1 |
| 3 | Bidang Perpustakaan | 1 |
| 4 | Bidang Kearsipan | 1 |
| 5 | Kelompok Jabatan Fungsional | 29 |
| 6 | Pelaksana/Staf | 24 |
|  | Jumlah | 57 |

Sumber: Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal

32

### Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:85). Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

### Definisi Konseptual

* 1. **Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Novia dkk, 2021: 30).

### Kemampuan Individu (X1)

Menurut Nasution (2023:39) menyatakan bahwa kemampuan individu adalah kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang mendukung seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Kemampuan ini mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik yang terintegrasi dalam aktivitas sehari-hari.

### Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang perlu diselesaikan (Sutrisno, 2019:25). Mengingat pekerjaan orang, setiap orang memiliki pekerjaan

yang harus dilakukan. Dan jika Anda menganggap bahwa setiap pekerjaan manusia memiliki tingkat diferensiasi yang berbeda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan terlalu banyak konsumsi energi dan terjadi kelebihan beban. Di sisi lain, tingkat stres yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan saturasi *undervoltage*

### Umur (X3)

Menurut Hasibuan (2019:42) menyatakan bahwa usia kerja mencakup individu dalam rentang usia produktif yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, dengan mengoptimalkan kemampuan dan pengalaman sesuai tuntutan pekerjaan.

### Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Suliyanto, 2018:147). Berikut adalah operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel. 9**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No Item** | **Skala** | **Sumber** |
| Kinerja (Y) | Faktor Personal atau Individu | Sikap | 1,2 | Interval | Daryanto (2022) |
| Tanggung jawab | 3,4 |
| Taat kepada atasan | 5,6 |
| Faktor Sistem | Prosedur kerja | 7,8 |
| Fasilitas kerja | 9,10 |
| Kemampaun Individu (X1) | Ketrampilan | Keterampilan  teknis | 1,2 | Interval | Arikunto (2019) |
| Keterampilan komunikasi | 3,4 |
| Pengetahuan | Pemahaman tugas | 5,6 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Kemampuan analisis | 7,8 |  |  |
| Sikap | Motivasi kerja | 9,10 |
| Orientasi pada hasil | 11,12 |
| Beban kerja (X2) | Beban Kerja Fisik | Intensitas pekerjaan fisik | 1,2 | Interval | Hasibuan (2019) |
| Durasi kerja. | 3,4 |
| Beban Kerja Mental | Tingkat konsentrasi | 5,6 |
| Tekanan psikologis | 7,8 |
| Beban Kerja Waktu | Tenggat waktu | 9,10 |
| Beban Kerja Sosial | Hubungan interpersonal | 11,12 |
| Konflik sosial. | 13,14 |
| Umur (X3) | Pengalaman Kerja | Jumlah pengalaman kerja | 1,2 | Interval | Hasibuan (2019) |
| Keterampilan yang  diperoleh dari pengalaman | 3,4 |
| Kedewasaan Psikologis | Kemampuan mengelola emosi | 5,6 |
| Pengambilan keputusan yang  bijaksana | 7,8 |
| Kemampuan Adaptasi | Kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru | 9,10 |
| Kemampuan beradaptasi dengan  perubahan organisasi | 11,12 |

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

* 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Untuk memperoleh data yang diperlukan, digunakan skala likert untuk mengukur nilai jawaban responden. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2019:146). Tanggapan responden dibagi menjadi 5 kategori nilai, dengan masing-masing pertanyaan diberi skor pada skala 1 sampai 5.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Penjelasan jawaban sebagai berikut : | |  |
| Jawaban : | | Skor |
| SS | = Sangat Setuju | 5 |
| S | = Setuju | 4 |
| N | = Netral | 3 |
| TS | = Tidak Setuju | 2 |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | 1 |

### Uji Instrumen Penelitian

* 1. **Uji Validitas**

Validitas instrumen adalah tingkat ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik Korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut menurut (Suliyanto, 2018:233):

𝑛(∑ 𝑋𝑌) − (∑ 𝑋)(∑ 𝑌)

𝑟𝑥𝑦 =

√{𝑛(∑ 𝑋2) − (∑𝑋)2} {𝑛(∑ 𝑌2) − (∑𝑌)2}

Keterangan :

rxy = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y N = Jumlah sampel

∑ 𝑥𝑦 = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

∑ 𝑥 = Jumlah dari kuadrat nilai variabel x

∑ 𝑦2 = Jumlah dari kuadrat nilai variabel y

(∑ 𝑥)2 = Jumlah nilai x kemudian dikudratkan

(∑ 𝑦)2 = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan para responden diluar sampel penelitian yaitu 30 pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel untuk *degree or freedom* (df= n-2) = 30-2 = 28dan tingkat signifikan 0,05 adalah 0,361. Penilaian kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected items total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika rhitung > 0,361 sebaliknya jika rhitung< 0,361 maka pertanyaan tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Jika hasil perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel) (Suliyanto, 2018:254).

Untuk mengukur uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha yaitu :

𝑘

𝑟11 = [(𝑘 − 1 ] [1 −

)

2

∑ 𝜎𝑏

2 ]

𝜎𝑡

Keterangan :

𝑟11 = Reliabilias Instrumen

∑ 𝜎𝑏2 = Jumlah Varian Butir

𝑘 = Jumlah Pernyataan

2

𝜎𝑡 = Varian Total

Kriteria keputusan uji reliabilitas yaitu :

Jika 𝑟11 >0,60 maka instrument bersifat reliabel

Jika 𝑟11 ≤0,60 maka instrument bersifat tidak reliable

### Metode Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

* 1. **Uji Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2022:147) Analisis statistik deskriptif adalah metode statistika yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskripsi mengenai data yang telah terkumpul, tanpa tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.

Setelah memperoleh data dari kuesioner, dilakukan perhitungan statistik untuk mengetahui bobot nilai setiap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Selanjutnya, tanggapan dari responden dihitung untuk menilai hubungan antar variabel yang sedang diteliti, tingkatan pengaruh dari masing-masing variabel, dan hasilnya disajikan secara terperinci dalam bentuk tabel untuk menghitung rata-rata.

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan kemudian peneliti dapat membuat garis kontinum.



* + 1. Indeks Minimum : 1
    2. Indeks Maksimum : 5
    3. Interval : 5 – 1 = 4
    4. Jarak Interval : (5 – 1):5 = 0.8
  1. **Metode Suksesif Interval (*Metode of Successive Interval* / MSI)**

Dalam penelitian ini, data ditransformasikan dari hasil ordinal ke interval dengan memakai Metode Suksesif Interval (MSI). Berikut prosedur untuk mengubah data skala ordinal menjadi interval (Sugiyono, 2019:25)yaitu:

* + 1. Perhatikan baik-baik setiap item pada kuesioner yang dibagikan dan telah ditanggapi oleh responden.
    2. Pada setiap butir, diidentifikasi sejumlah individu yang memperoleh skor 1,2,3,4,5 dan dikatakan ada pada frekuensi.
    3. Proporsi dihitung dengan dibagikannya setiap frekuensi atas jumlah responden.
    4. Nilai proporsi kumulatif dihitung menggunakan cara menjumlah nilai proporsi untuk setiap kolom skor secara berurutan.
    5. Hitung nilai Z yang dihasilkan atas setiap persentase kumulatif yang di dapat atas dasar memakai tabel distribusi normal.
    6. Dengan menggunakan tabel densitas, hitung nilai tinggi densitas untuk setiap Z.
    7. Gunakan rumus untuk menentukan nilai skala:

SV = 𝐾𝑒𝑝𝑎𝑑𝑎𝑡𝑎𝑛 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ−𝐾𝑒𝑝𝑎𝑑𝑎𝑡𝑎𝑛 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑎𝑡𝑎𝑠

𝐷𝑎𝑒𝑟𝑎ℎ 𝑑𝑖𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑎𝑡𝑎𝑠−𝐷𝑎𝑒𝑟𝑎ℎ 𝑑𝑖 𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ

### Uji Asumsi Klasik

* + 1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk memastikan apakah variabel residual model regresi memperoleh distribusi normal. Uji-t dan uji-F dikenal untuk memperkirakan residual yang terdistribusi normal. Jika asumsi yang dipaparkan tidak dipatuhi, maka uji statistik untuk ukuran sampel kecil akan salah. Ada dua cara untuk menentukan apakah residu terdistribusi secara teratur yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018:161).

* + 1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi ini. Model regresi yang baik seharusnya tidak dilakukannya korelasi antar hubungan variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel itu tidak sesuai orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel bebas yang nilainya dari korelasi antar variabel bebas adalah 0 (nol). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah Kemampuan

Individu *tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) ≥ 10 (Ghozali, 2018:107).

* + 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dikembangkan agar dapat melihat apakah residual pada model regresi mempunyai varians yang tidak sama dari satu observasi ke observasi berikutnya. Homoskedastisitas didefinisikan sebagai adanya variasi residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan berikutnya, sedangkan heteroskedastisitas didefinisikan sebagai tidak adanya varians residual (Ghozali, 2018:137).

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:139) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda ialah hubungan diantara lebih dari dua variabel dikarenakan hubungan antar variabel adalah “hubungan regresional”, yang berarti bahwa meskipun tidak ada nilai Y yang tepat untuk nilai X yang diberikan, maka nilai Y dipegaruhi oleh variabel X. analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*) dinyatakan menggunakan persamaan linier yaitu :

Y = α + β1X1 + + β2X2 + β3X3 + e

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta dari persamaan regresi

𝛽1, 𝛽2, 𝛽3 = Koefisien regresi dari variabel independen

𝑋1 = Kemampuan Individu

𝑋2 = Beban Kerja

𝑋3 = Umur

### Uji Hipotesis

* + 1. **Uji Parsial (uji t)**

Uji statistik t dipergunakan agar dapat memahami seberapa penting tiap-tiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Jika nilai t hitung memiliki tingkat signifikansi 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini uji-t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kemampuan Individu (X1), Beban Kerja (X2) dan Umur (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

Langkah-langkah pengujian antara lain :

* + - 1. Formulasinya H0 dan H1
         1. Formulasi Hipotesis 1

*H*0 *:* 𝛽1 = 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kemampuan Individu terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

*H*0 *:* 𝛽1 ≠ 0, Terdapat pengaruh yang signifikan Kemampuan Individu terhadap Kinerja

Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

* + - * 1. Formulasi Hipotesis 2

*H*0 *:* 𝛽2 *=* 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

*H*0 *:* 𝛽2 ≠ 0, Terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

* + - * 1. Formulasi Hipotesis 3

*H*0 : 𝛽3= 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Umur terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

*H*0 : 𝛽3 ≠ 0, Terdapat pengaruh yang signifikan Umur terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

* + - 1. Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien yang diperoleh, maka akan menggunakan uji t dua pihak dengan tingkat signifikan sebesar 95% (𝛼= 0.05).

* + - 1. Kriteria Pengujian
         1. Dengan membandingkan niali t hitung dengan t tabel, apabila t tabel > t hitung maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila t tabel < t hitung maka H0 ditolak dan H1 diterima.
         2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila probabilitas signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila probabilitas signifikasi <0,05 maka H0 ditolak dan H1diterima.

* + - 1. Menghitung nilai thitung

Syarat untuk menguji Nilai signifikan menggunakan rumus sebagai berikut :

𝑆 𝑆𝑥1.𝑥2

𝑏1= √[∑ 𝑥2−𝑛.𝑥̅̅̅1̅̅] [1− (𝑟 )2]

𝑥1.𝑥2

1 1

𝑆 𝑆𝑥1.𝑥2

𝑏2= √[∑ 𝑥1−𝑛.𝑥̅2] [1−(𝑟𝑥1.𝑥2)2]

1 1

Menentukan Nilai deviasi standar dengan rumus :

𝑆𝑦𝑥 =

√∑ 𝑌2 − 𝑎. ∑ 𝑌 − 𝑏. ∑ 𝑋𝑌

𝑛 − 2

Menentukan Nilai thitung dengan rumus sebagai berikut :

*thitung* = 𝛽𝑖

𝑆𝛽𝑖

keterangan :

t = Besarnya t hitung

𝛽𝑖 = Koefisien regresi variabel

𝑆𝛽𝑖 = Standar eror variabel

### Uji Simultan ( uji F)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-bersama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kemampuan Individu (X1), Beban Kerja (X2) dan Umur (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal..

Langkah-langkah pengujian antara lain :

1. Formula Hipotesis 1

*H*0 : 𝛽1 ∶ 𝛽2 ∶ 𝛽3 = 0. Tidak terdapat pengaruh Kemampuan

Individu, Beban Kerja dan Umur terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

*Ha* : 𝛽1 ∶ 𝛽2 ∶ 𝛽3 ≠ 0. Terdapat pengaruh Kemampuan Individu,

Beban Kerja dan Umur terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tegal.

1. Level Signifikansi

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien korelasi yang didapat, maka akan menggunakan uji F menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% (𝛼= 5%).

1. Kriteria Pengujian Hipotesis
   1. Jika Nilai F hitung > 5% Ho ditolak dan Ha diterima.
   2. Jika Nilai F hitung < 5% Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Menghitung Nilai Fhitung

Rumus Fhitung dapat dirumuskan sebagai berikut :

𝐽𝐾𝑅𝑒𝑔/𝑘

𝐽𝐾𝑅𝑒𝑠/(𝑛 − 𝑘 − 1)

Keterangan :

𝐽𝐾𝑅𝑒𝑔 = Jumlah kuadrat regresi

𝐽𝐾𝑅𝑒𝑠 = Jumlah Kuadrat residual k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel Dimana :

𝐽𝐾 𝑟𝑒𝑔 = 𝑏1 ∑ 𝑋1𝑌 + 𝑏2 ∑ 𝑋2𝑌 + 𝑏3 ∑ 𝑋3𝑌

𝐽𝐾 𝑟𝑒𝑠 = ∑ 𝑌2 − 𝐽𝐾(𝑟𝑒𝑔)

* + 1. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (Kemampuan Individu, Beban Kerja dan

Umur) akan diikuti oleh variabel terikat (Kinerja Pegawai) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2018:79).

Koefisien determinasi menggunakan rumus : KD = r2 x 100%

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi r : Koefisien korelasi