

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN
KELAPA SAWIT (PPKS) - MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

NAMA : GITA AYU LESTARI
NPM : 1605160587
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 11 November 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : GITA AYU DESTARI
N P M : 160560587
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS)
Dinyatakan :
(A) Lulus Tadrisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

MUHAMMAD ARIF, SE., M.M

Pembimbing

RINI ASTUTI, SE., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : GITA AYU LESTARI
NPM : 1605160587
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT
PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2020

Pembimbing

RINI ASTUTI, SE., MM.

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI. SE, M.M., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gita Ayu Lestari
NPM : 1605160587
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Analisis Rasio Arus Kas Dalam Menilai Kinerja Keuangan Perusahaan Telekomunikasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016 Sampai 2018” adalah bersifat asli, bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Februari 2021

Saya yang menyatakan,



Gita Ayu Lestari

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) MEDAN

Gita Ayu Lestari

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email gitaayulestari@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS), untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara III Persero pada bagian pengadaan yang berjumlah 50 orang karyawan tetap. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan nonprobability sampling (sampling jenuh) yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana semua elemen mempunyai peluang untuk terpilih menjadi sampel (50 orang) karyawan tetap. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit.

Kata kunci: Beban Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PALM OIL RESEARCH CENTER (PPKS) MEDAN

Gita Ayu Lestari

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email gitaayulestari@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload on the performance of the employees of the Oil Palm Research Center (PPKS), to determine and analyze the influence of leadership on employee performance at the Oil Palm Research Center (PPKS) and to determine and analyze the effect of workload and leadership on the performance of the employees of the Oil Palm Research Center (PPKS). The approach used in this research is an associative approach. The associative approach is an approach in which to find out that there is a relationship or influence between the two variables (independent variable and dependent variable). The population used in the study were employees of PT Perkebunan Nusantara III Persero in the procurement section, amounting to 50 permanent employees. The sampling technique used in this study was to use nonprobability sampling (saturated sampling), which is a sampling technique where all elements have the opportunity to be selected as sample (50 people) permanent employees. Based on the results of the study, it can be concluded that there is a significant effect of workload on performance at the Oil Palm Research Center. There is a significant effect of leadership on performance at the Oil Palm Research Center. Simultaneously there is a significant influence between workload and leadership on performance at the Oil Palm Research Center.

Keywords: Workload, Leadership and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yangsenantiasaa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Beban Kerja dan kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan** sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihanNya. Salam dan syalawat tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, para sahabatnya dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi skripsi yang telah dilalui, penulis tidak sendirian, banyak pihak yang membantu dalam pelaksanaan penulisan termasuk doa orang tua penulis dan pengerjaan skripsi skripsi itu sendiri. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada orang tua tercinta, Ayahanda Junaidi se dan Ibunda Eliyani yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan serta nasehat sehingga penulis termotivasi untuk menjalankan kuliah agar dapat memperoleh hasil yang terbaik.
2. Terimakasih untuk adik saya Cindy Febrintina dan Irsza habi Prasetya yang telah memberi dorongan dan dukungan bagi penulis.
3. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatea Utara.
4. Bapak Januri, SE., MM., Msi selaku Dekan dan Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku wakil dekan I dan Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

5. selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak H. Jasman Saripuddin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan arahan selama melakukan penulisan skripsi skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan seluruh pegawai Biro Administasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberi ilmu dan telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.
9. Kepada sahabat – sahabat penulis Angga Surya Pratama, Fildzah, Ulfa habibah, Annisya Putri Ananda anwar dan sahabat – sahabat selama perkuliahan yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam proses penyusunan skripsi.

Akhir kata, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi skripsi ini. Jerih payah yang tak ternilai ini akan penulis jadikan sebagai motivasi di masa yang akan datang. Guna penyempurnaan skripsi, penulis selalu terbuka untuk kritik dan saran, semoga skripsi skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin.

Medan, Juni 2020

Penulis

GITA AYU LESTARI

DAFTAR ISI

ABTSRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.3 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Beban Kerja.....	11
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	11
2.1.2.2Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja...	13

2.1.2.3	Manfaat Pengukuran Beban Kerja.....	14
2.1.2.4	Indikator Beban Kerja	15
2.1.3	Kepemimpinan	15
2.1.3.1	Pengertian Kepemimpinan	15
2.1.3.2	Arti Penting kepemimpinan.....	17
2.1.3.3	Fungsi-fungsi kepemimpinan	18
2.1.3.4	Indikator Kepemimpinan.....	20
2.2	Kerangka Konseptual	20
2.3	Hipotesis	23
BAB 3	METODE PENELITIAN	25
3.1	Pendekata Penelitian.....	25
3.2	Defenisi Operasional Penelitian	25
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.4	Populasi dan Sampel.....	28
3.5	Teknik Pengumpulan Data	28
3.6	Teknik Analisis Data	30
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1.	Hasil Penelitian.....	35
4.1.1.	Deskripsi Data.....	35
4.1.2.	Asumsi Klasik	36
4.1.3.	Rekresi Linier Berganda	36
4.1.4.	Uji Hipotesis	37
4.1.5.	Koefisen Determinasi.....	38

4.2. Pembahasan	40
BAB 5 PENUTUP	51
5.1. Kesimpulan.....	51
5.2. Saran	52
5.3. Keterbatasan Penelitian	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Beban Kerja.....	26
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	26
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	27
Tabel 3.4 Rincian Waktu Penelitian.....	27
Tabel 3.5 Sekala Pengukuran Likert	29
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Y	44
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel X1	45
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel X2	45
Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4.8 Uji t Variabel X1 terhadap Y	50
Tabel 4.9 Uji t Variabel X2 terhadap Y	51
Tabel 4.10 Uji F	52
Tabel 4.11 Uji Determinasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	21
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	22
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar 4.1	Grafik Normalitas Data	46
Gambar 4.2	Pengujian Heteroskedastitas	48

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu perusahaan. Tanpa adanya peran karyawan walaupun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan menentu jalannya suatu organisasi(Daulay, Khair, Pratami, & Astuti, 2017). Kinerja karyawan merupakan permasalahan yang penting dalam setiap unit kerja. Setiap perusahaan mengharapkan agar semua karyawan dapat terlibat dalam setiap kegiatan organisasi yang ada. Sehingga karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik dalam bentuk kinerja yang maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya(Nel Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan output pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan berkerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan agribisnis yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa.

Kinerja karyawan merupakan tingkatan dan kemampuan individu dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang dimiliki (Dessler, 2017) yang bertujuan tidak hanya untuk menyusun rencana bagi evaluasi kinerja pada akhir periode namun juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut.

Salah satu yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah adanya beban kerja dan kepemimpinan yang berlaku di perusahaan tersebut. Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, beban kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Dari beberapa faktor tersebut, terdapat faktor beban kerja dan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja.

Beban kerja dapat didefinisikan mengenai bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi dan kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi.

Menurut (Rivai, 2018) mengatakan bahwa beban kerja adalah lama dan beratnya serta banyaknya tugas di kantor yang meliputi, resiko kerja yaitu dampak yang dapat dialami oleh para karyawan khususnya saat bekerja. Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan stres kerja dan dapat juga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja. Selain beban kerja, adapun yang menjadi pertimbangan

dalam kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan perusahaan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Nel Arianty, 2016)

Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) merupakan lembaga penelitian dan pengembangan perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Berdasarkan wawancara prapenelitian kepada staf bagian pengadaan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) dalam tujuan untuk berproduksi secara optimal dengan menerapkan sistem yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumberdaya manusia yang efisien, teknologi yang mengikuti perkembangan zaman, dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat mendukung interaksi antara sumberdaya manusia dan teknologi. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan. Di dalam praktek, kinerja karyawan mengalami pasang surut dimana pada saat tertentu bisa memenuhi standar (target), pada saat

yang lain bisa melampaui target atau bahkan dibawah target. Hal ini tentunya tidak lepas dari psikologis para karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf sub bagian Pengadaan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS), kondisi tersebut diduga sebagai akibat adanya mutasi (pergantian) pemimpin. Pemimpin yang baru menerapkan kepemimpinan Direktif Otokratif yaitu pemimpin yang sepenuhnya berkuasa serta menjadi pusat perintah, yang mana masih mengalami masa transisi untuk beradaptasi. Dalam masa transisi berbagai ketidakcocokan sering dirasakan bawahan, antara lain beban kerja yang bertambah sehingga salah satu diantaranya ditandai dengan menurunnya semangat kerja karyawan dan seringnya bekerja melebihi batas jam kerja yang ditentukan. Hal ini juga disertai dengan pimpinan yang tidak peduli dan tidak memikirkan karyawan saat bekerja, yang menurut karyawan hal itu perlu dipikirkan oleh pimpinan karena karyawan yang tadinya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jam yang ditentukan, tetapi karena adanya kepemimpinan seperti itu membuat karyawan tidak nyaman dan merasa tertekan sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Setelah melihat fenomena-fenomena yang terjadi pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) maka peneliti membatasi pada beban kerja dan kepemimpinan saja. Karena ada faktor beban kerja dan kepemimpinan peneliti melihat fenomena yang terjadi pada perusahaan sehingga penulis ingin fokus pada kedua faktor tersebut sebagai variabel bebas dan membatasi pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dan menelisik lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Beban Kerja dan kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dikutip dari Juliandi et al., (2014) Identifikasi masalah pada hakikatnya telah tergambarkan di dalam latar belakang masalah. Oleh karenanya isi dari subbab identifikasi masalah adalah relevan dengan latar belakang masalah, dengan kata lain identifikasi masalah diikhtisarkan atau diintisarikan dari latar belakang masalah. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Beban kerja yang tinggi khususnya di bagian pengadaan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) sehingga mengakibatkan karyawan bekerja melebihi batas jam kerja yang ditentukan.
2. Kebijakan pimpinan yang baru dengan pimpinan yang lama dibagian pengadaan mengalami masa transisi yang menimbulkan ketidak cocokan dengan karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).
3. Menurunnya kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)khususnya di bagian pengadaan yang diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dari hasil wawancara dan prapenelitian yang dilakukan penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)terlihat jelas bahwa beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu

penulis membatasi masalah penelitian skripsi ini pada pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena sebagai hasil output untuk kelangsungan hidup perusahaan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang timbul berdasarkan judul maupun latar belakang yang ada. Rumusan masalah merupakan hal yang inti dari penelitian, didalamnya mengandung pertanyaan apa saja yang akan dicari dalam sebuah penelitian. (P.D, 2014)

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)?
3. Apakah beban kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar (Sugiyono, 2014). Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).

1.5.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberi manfaat baik teoritis maupun praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Yaitu menambah ilmu pengetahuan penulis dibidang yang diteliti secara teoritis dan berfikir ilmiah pada bidang sumberdaya manusia terutama mengenai pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga menambah pengetahuan yang penulis miliki dan peroleh selama kuliah dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan sehubungan dengan judul penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Yaitu untuk memberikan tambahan masukan dan informasi bagi manajemen perusahaan sehubungan dengan permasalahan khususnya mengenai beban kerja dan kepemimpinan serta dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

(A. P. Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Wibisono, 2011) menyatakan “Kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu.”

Menurut (Sunyoto, 2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tuntutan akan kinerja pegawai yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan akan tetapi aktivitas kerja pegawai menunjukkan hasil kerja yang berbeda-beda antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. Hal ini membuktikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

(Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. (Rivai, 2013)

Menurut beberapa pendapat ahli diatas yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari periode tertentu berdasarkan kemampuan yang dimiliki olehkaryawan yang bersangkutan dalam perusahaan. Meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan merupakan tujuan sebuah perusahaan untuk meningkatkan aktivitas operasional perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan harus diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

(A. P. Mangkunegara, 2017) menyatakan ada beberapa faktor dalam Penilaian kinerja Efektif,yaitu:

1). Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2). Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

(Sutrisno, 2018)menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,yaitu:

1). Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.

2).Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

3).Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan faktor diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja.karena faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

(A. P. Mangkunegara, 2017)menyatakan “penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaanyang ditugaskan kepadanya.”

Penilaian kinerja yang sangat mempengaruhi kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan.karena dengan adanya penilaian kinerja dapat memberikan motivasi dan memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

(Wibowo, 2017)menyatakan “suatu tujuan kinerja yang dapat dikatakan baik menunjukkan sifat-sifat sebagai berikut:

1). Konsisten (*Consistance*)

Terdapat Konsistensi antara nilai-nilai organisasi dengan tujuan yang departemen lainnya.

2). Tepat (*Precise*)

Dinyatakan dengan jelas, dirumuskan dengan baik, dan menggunakan kata positif sehingga tidak menimbulkan interpretasi.

3). Menantang (*Challenging*)

Penentuan tujuan cukup memberikan tantangan sehingga bersifat merangsang standar kinerja tinggi dan mendorong kemajuan.

4). Dapat diukur (*Measurable*)

Tujuan dapat dihubungkan dengan ukuran kinerja secara kuantitatif dan kualitatif.

5). Dapat Dicapai (*Achievable*)

Terjangkau dalam kapabilitas individual dengan memperhitungkan hambatan yang mempengaruhi kapasitas individu dalam mencapai tujuan, termasuk training.

6). Disetujui (*Agreed*)

Disetujui oleh bersama pimpinan dan bawahan, meskipun bawahan harus dibujuk untuk menerima standar lebih tinggi dari pada keyakinan atas kemampuan mereka.

7). Dihubungkan dengan waktu (*Time-related*)

Tujuan yang ditentukan dapat tercapai dalam waktu yang ditentukan.

8). Berorientasi pada kerja sama Tim (*Teamwork-Oriented*)

Tujuan menitik beratkan pada prestasi yang diperoleh melalui kerja sama tim maupun prestasi individu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja sangat penting, karena dengan adanya penilaian maka karyawan akan bekerja secara efektif dan termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja. Menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan

2) Kuantitas kerja

Yaitu terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja

3) Keandalan kerja

Yaitu terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti instuksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4) Sikap

Sikap terdiri dari terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

Menurut (Sutrisno, 2018) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3) *Timeliness*

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4) *Cost Effectiveness*

Tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) *Need For Supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal impact*

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut (Dessler, 2017) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam kinerja adalah:

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penangan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan Absensi

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Firdaus (2017) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Saefullah,dkk (2017) Beban Kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang diperkerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis karyawan

Menurut Tarwaka (2015 hal 104) menyatakan dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau

seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Menurut Paramitadewi (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

(Dessler, 2017) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Sedangkan menurut (Siagian Sondang P, 2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1 Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

- b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2 Faktor internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.2.3 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menteri Dalam Negeri dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah dalam Muskamal (2010) menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

- 1) Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi.
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- 3) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- 5) Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
- 6) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.

- 7) Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
- 8) Program promosi pegawai.
- 9) Reward and punishment terhadap unit atau penjabat.
- 10) Bahan penyempurnaan program diklat.
- 11) Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
- 12) beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi.(Saydam, 2017)

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut(Tarwaka, 2018) pengukuran beban kerja bisa dilakukan melalui pengukuran beban kerja mental secara subjektif (Subjektif Methode) salah satunya menggunakan teknik beban kerja Subjektif (Subjektif Workload Assesment Tehnique- SWAT). Berdasarkan metode SWAT performasi kerja manusia, Adapun beberapa pengukuran beban kerja yang bisa dijadikan indikator acuan untuk mengetahui beban kerja yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoringnya tugas.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Sedangkan menurut (Koesomowidjojo, 2018) indikator yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Target harus dicapai

Berikut ini merupakan penjelasan dari tiga indikator diatas:

- 1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam memahami pekerjaan dengan baik .

- 2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standart Operating Procedur) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

- 3) Target harus dicapai

Target yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011 : 85) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

- Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
 - Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiksi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen suatu perusahaan akan baik jika tipe, cara, atau kepemimpinan yang di terapkan pimpinannya baik. Kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

(Pradita, 2016) Kepemimpinan juga mempengaruhi karyawan untuk secara sukarela mengejar tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan diasumsikan sebagai penerapan gaya tertentu, sikap atau perilaku yang akan mengubah pemimpin dan

menciptakan perilaku baru dari pemimpin sehingga menjadi lebih efektif. Pemimpin yang efektif menerapkan kepemimpinannya harus memahami terlebih dahulu karakteristik individu bawahannya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

(Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018)Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Menurut beberapa pendapat para ahli diatas yang di maksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi pengikut serta mengarahkan perubahan positif dalam kelompok.

2.1.3.2 Arti Penting kepemimpinan

Menurut (Sutrisno, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya dilihat dari bermacam macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh (Samsuddin, 2017) kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi

bawahannya agar dapat memaksimalkan disiplin kerja yang dimiliki bawahannya sehingga disiplin kerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dan juga mengarahkan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan adalah bagian dari konsekuensi pelaksanaan yang harus dilakukan pimpinan. Dari teori di atas menunjukkan keterkaitan antara pimpinan dan bawahan dalam menjalankan perusahaan sangat berpengaruh sekali agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci di mana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.3.3 Fungsi-fungsi kepemimpinan

Menurut (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019) fungsi-fungsi dalam menjalankan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi. Manfaat-manfaat tersebut:
 - a. perencanaan merupakan hasil pemikiran dan analisa situasi dalam pekerjaan untuk memutuskan apa yang dilakukan.
 - b. perencanaan berarti pemikiran jauh ke depan disertai keputusan-keputusan yang berdasarkan atas fakta-fakta yang diketahui.
2. Fungsi Memandang kedepan. Seorang pemimpin yang senantiasa memandang kedepan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi

serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan.

3. Fungsi Pengembangan loyalitas. Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantar pengikut, tetapi juga diantara pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seorang pemimpin harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari-hari yang menunjukkan kepada anak buahnya, pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas.
4. Fungsi Pengawasan. Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera di temukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah di tetapkan dalam rencana.
5. Fungsi Mengambil keputusan. Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Metode pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu, kelompok tim atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya. Dalam pengambilan keputusan pemimpin dapat menggunakan metode-metode sebagai berikut:

- 1) Keputusan-keputusan yang sifatnya sederhana individual artinya secara sendirian.
 - 2) Keputusan-keputusan yang sifatnya seragam dan diberikan secara terus-menerus dapat diserahkan kepada orang-orang yang terlatih khusus untuk itu atau dilakukan dengan menggunakan komputer.
 - 3) Keputusan-keputusan yang bersifat rumit dan kompleks dalam arti menjadi tanggung jawab masyarakat lebih baik diambil secara kelompok atau majelis.
6. Fungsi memberi motivasi. Seorang pemimpin perlu selalu bersikap perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya.

Menurut (Sutrisno, 2018) tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja, antara lain:

1) Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam pengertian ini, maka pekerjaan seorang konselor disebut dengan konseling.

2) Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai

peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

3) Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.

4) Mengambil Keputusan

Diantara seluruh tugas yang disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat kritis.

5) Mendelegasikan Wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Thoah, 2017) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan Keluasan Pengaruh Sosial
- 3) Motivasi Diri Dorongan Berprestasi
- 4) Sikap-sikap Pengaruh Kemanusiaan

Berikut ini penjelasannya:

1) Kecerdasan

Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan dipimpinya.

2) Kedewasaan

Pemimpin cenderung matang dan mempunyai emosi yang stabil dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.

3) Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Para pemimpin secara efektif mempunyai dorongan motivasi yang mendorong untuk berprestasi.

4) Sikap-sikap pengaruh kemanusiaan

Pimpinan-pimpinan yang berhasil mau mengakui kesalahan, saling menghormati para pengikutnya dan mampu berpihak kepada yang benar.

Menurut(Handoko, 2018) indikator kepemimpinan adalah:

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan kepemimpinan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya piker
- 4) Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Menurut (Kartono, 2018) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Sifat

- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

Berikut ini penjelasannya:

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perannya atau ciri-ciri didalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam member tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif. Sedangkan yang lainnya tenang. Diskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), kebenaran (courage).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Berdasarkan indikator kepemimpinan diatas maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus efektif agar dapat menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik.

2.2 Kerangka Konseptual

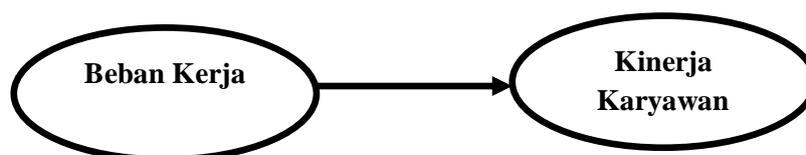
Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variable penelitian. Pertautan atau hubungan antar variable ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis. Dengan kata lain, hipotesis hanya boleh dikemukakan apabila terdapat penjelasan ilmiah mengenai pertautan atau hubungan antar variable (Juliandi et al., 2014).

Berikut adalah kerangka konseptual dari setiap variable yang dilakukan dalam penelitian:

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2011:67), (Astuti & Lesamana, 2018)

Hasil penelitian (Nel Arianty, 2016); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen & Lubis, 2020); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Iverizkinawati, 2018) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018); (Gultom & Arif, 2017); dan (Arianty, 2015) juga menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik akan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan



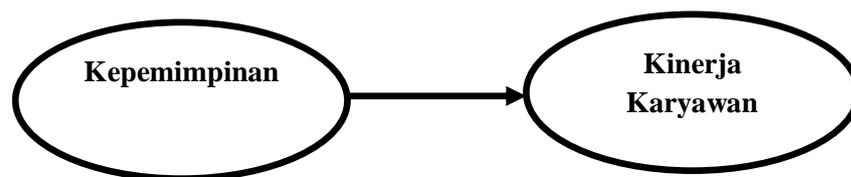
Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelebihan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : “Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja”. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi

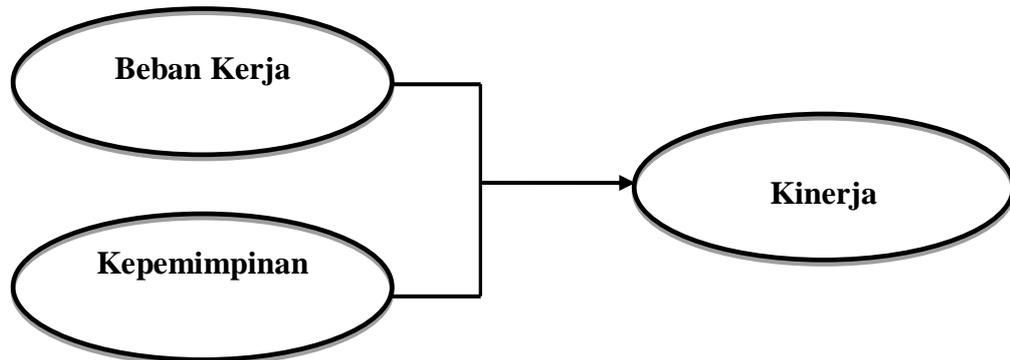
Hasil penelitian (Nel Arianty, 2016); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen & Lubis, 2020); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Iverizkinawati, 2018) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian (Bahagia et al., 2018); (Gultom & Arif, 2017); dan (Arianty, 2015) juga menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik akan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting di era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Kepemimpinan adalah suatu seni mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya

kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan.



Gambar 2.3
Kerangka Konseptual
Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah. Dengan kata lain, jika teori menyatakan bahwa A berpengaruh terhadap B, maka hipotesis adalah sesuai apa yang dikatakan teori tersebut, yakni A berpengaruh terhadap B. jawaban sesungguhnya hanya baru akan ditemukan apabila peneliti telah melakukan pengumpulan data dan analisis data penelitian (Juliandi et al,2014).

Oleh karena itu untuk dapat mengetahui pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di atas, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah.

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) .
3. Beban kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekata Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2007) “Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

3.2 Defenisi Operasional Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen beban kerjadan kepemimpinan serta variabel dependen kinerja karyawan. Adapun defenisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Jufrizen, 2017a) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melak- sakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	No. item pertanyaan
1	Ketepatan Waktu	
2	Deskripsi Pekerjaan	
3	Kuantitas	
4	Kualitas	

2. Beban Kerja

Beban kerja dalam penelitian ini adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan.

Tabel 3.2
Indikator Beban Kerja

No	Indikator	No. item pertanyaan
	Faktor eksternal	
1	Tugas (Task)	
2	Organisasi Kerja	
3	Lingkungan Kerja	
	Faktor internal	
4	Jenis kelamin	
5	Umur	
6	Kondisi kesehatan	

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi pengikut serta mengarahkan perubahan positif dalam kelompok. Dalam suatu organisasi kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bergairah melaksanakan tugas-tugasnya.

Tabel 3.2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	No. item pertanyaan
1	Pengambilan keputusan	
2	Hubungan antara atasan dan bawahan	
3	Penetapan tujuan	
4	Pemecahan masalah	

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2020 sampai dengan Jun 2020.

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan	Feb				Mar				Apr				Mei				Jun			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul																				
Pra Riset																				
Penyusunan Skripsi																				
Seminar Skripsi																				
Riset																				
Penulisan Skripsi																				
Bimbingan Skripsi																				
Sidang Meja Hijau																				

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang

digunakan dalam penelitian adalah karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit pada bagian pengadaan yang berjumlah 50 orang karyawan tetap.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2007) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian beloh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan nonprobability sampling (sampling jenuh) yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana semua elemen mempunyai peluang untuk terpilih menjadi sampel (50 orang) karyawan tetap.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Ada dua hal utama yang perlu dikemukakan di dalam teknik pengumpulan data, yaitu: apa sumber datanya, apa teknik yang digunakan dan bagaimana cara menguji kualitas dan instrumen yang digunakan (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer yang di peroleh langsung dari lokasi penelitian berupa data-data mengenai persepsi responden. Adapun penelitian ini menggunakan teknik dan instrumen penelitian sebagai berikut :

3.5.1 Kuisisioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sesuai dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Sekala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat setuju/ Tepat	5
• Setuju/ Tepat	4
• Kurang Setuju/ Tepat	3
• Tidak Setuju/ Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju/ Tepat	1

3.5.2 Wawancara

Wawancara (*interview*), merupakan dialog langsung yang dilakukan oleh peneliti dan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variable yang akan diteliti. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

3.5.3 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan cara melihat / menilai data-data historis / masa lalu (Juliandi et al., 2015)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Juliandi et al., (2014) analisis data kuantitatif analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu, dengan rumus-rumus dibawah ini:

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda yaitu suatu metode analisis untuk mengetahui variabel bebas yaitu struktur aset dan pertumbuhan penjualan terhadap struktur modal dengan rumus:

Keterangan:

Y : Nilai variabel kinerja karyawan.

X₁ : Nilai variabel beban kerja.

X₂ : Nilai variabel kepemimpinan.

β : Konstanta.

β_1/β_2 : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini (Astuti & Febriaty, 2017), yaitu:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah secara visual yaitu melalui Normal P-P Plot, ketentuannya adalah jika titik-titik masih berada disekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal. Model regresi yang baik ialah berdistribusi normal atau mendekati normal dengan nilai sig atau signifikansi $> 0,05$.(Ghozali, 2016)

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat kolerasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikoliaritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai tolerance (VIF) lebih besar dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.(Ghozali, 2016)

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Tujuan dilakukan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat adanya heteroskedastisitas.(Ghozali, 2016)

3.6.3 Pengujian Hipotesis

a) Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Maka untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

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

Keterangan:

t : Nilai t hitung.

n : Jumlah sampel.

r : Nilai koefisien korelasi.

Kriteria pengujian:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (berpengaruh).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

b) Uji F

Uji F digunakan untuk hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama) terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi ganda. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung), dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

F_h : Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel} .

r : Koefisien korelasi ganda.

k : Jumlah variabel bebas.

n : Sampel.

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien dterminasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh religiusitas, harga dan suplay chain management terhadap volume penjualan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Keterangan :

D : Koefisien determinasi.

R : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% : Persentase kontribusi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel X_1 , 6 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah beban kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah kepemimpinan, yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 50 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangattidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel beban kerja, variabel kepemimpinan) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 50 orang. Adapun dari ke-50 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	46,00%
2	Perempuan	27	54,00%
	Jumlah	50	100,00%

Sumber: data diolah (2020)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 54%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-25 tahun	15	30,00%
2	26-31 tahun	12	24,00%
3	32-60 tahun	23	46,00%
	Jumlah	50	100,00%

Sumber: data diolah (2020)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-25 tahun adalah sebanyak 15 orang (30%). Responden yang berusia 26-31 tahun adalah sebanyak 12 orang (24)%. Sedangkan responden yang berusia 32-60 tahun adalah sebanyak 23 orang (46%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	23	46,00%
2	D-3	19	38,00%
3	S-1	8	16,00%
	Jumlah	50	100,00%

Sumber: data diolah (2020)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 23 orang (46%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 19 orang (38)%. Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 8 orang (16%).

a. Variabel Kinerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	42,00%	14	28,00%	13	26,00%	2	4,00%	0	0,00%	50	100%
2	13	26,00%	19	38,00%	17	34,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
3	18	36,00%	12	24,00%	18	36,00%	2	4,00%	0	0,00%	50	100%
4	25	50,00%	12	24,00%	12	24,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
5	17	34,00%	16	32,00%	16	32,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%
6	23	46,00%	12	24,00%	15	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	50	100%
7	20	40,00%	14	28,00%	13	26,00%	3	6,00%	0	0,00%	50	100%
8	19	38,00%	18	36,00%	13	26,00%	0	0,00%	0	0,00%	50	100%

Sumber: data diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

b. Variabel Beban kerja (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel beban kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Beban kerja (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	30,00%	13	26,00%	16	32,00%	6	12,00%	0	0,00%	50	100%
2	20	40,00%	10	20,00%	17	34,00%	3	6,00%	0	0,00%	50	100%
3	17	34,00%	10	20,00%	17	34,00%	6	12,00%	0	0,00%	50	100%
4	20	40,00%	9	18,00%	16	32,00%	5	10,00%	0	0,00%	50	100%
5	19	38,00%	10	20,00%	18	36,00%	3	6,00%	0	0,00%	50	100%
6	18	36,00%	11	22,00%	17	34,00%	4	8,00%	0	0,00%	50	100%

Sumber: data diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

c. Variabel Kepemimpinan (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	34,00%	14	28,00%	15	30,00%	4	8,00%	0	0,00%	50	100%
2	19	38,00%	10	20,00%	19	38,00%	2	4,00%	0	0,00%	50	100%
3	19	38,00%	10	20,00%	17	34,00%	4	8,00%	0	0,00%	50	100%
4	20	40,00%	10	20,00%	16	32,00%	4	8,00%	0	0,00%	50	100%
5	20	40,00%	9	18,00%	19	38,00%	2	4,00%	0	0,00%	50	100%
6	20	40,00%	12	24,00%	16	32,00%	2	4,00%	0	0,00%	50	100%
7	19	38,00%	9	18,00%	16	32,00%	6	12,00%	0	0,00%	50	100%
8	24	48,00%	10	20,00%	15	30,00%	1	2,00%	0	0,00%	50	100%

Sumber: data diolah (2020)

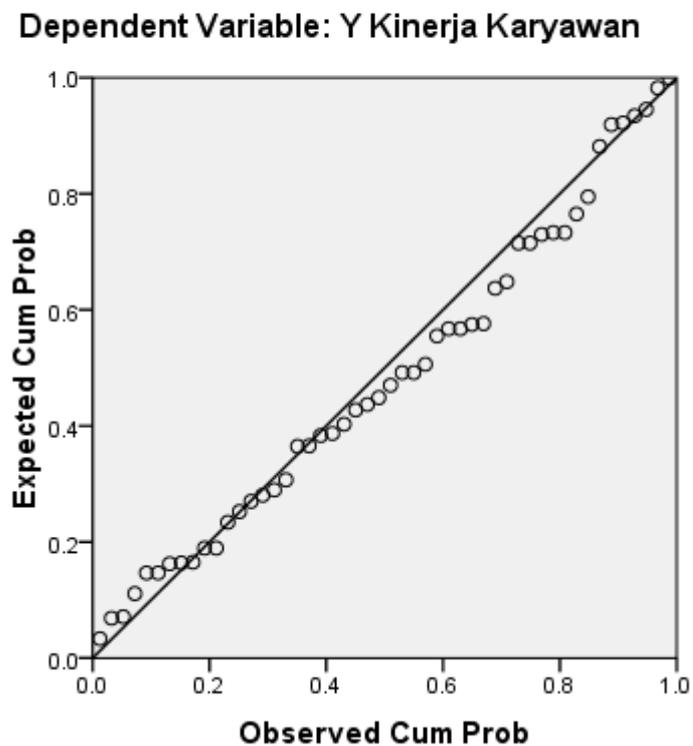
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

4.1.2 Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.498	3.042		3.451	.001		
	X1 Beban Kerja	.532	.202	.443	2.634	.011	.362	2.766
	X2 Kepemimpinan	.287	.153	.316	1.877	.047	.362	2.766

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

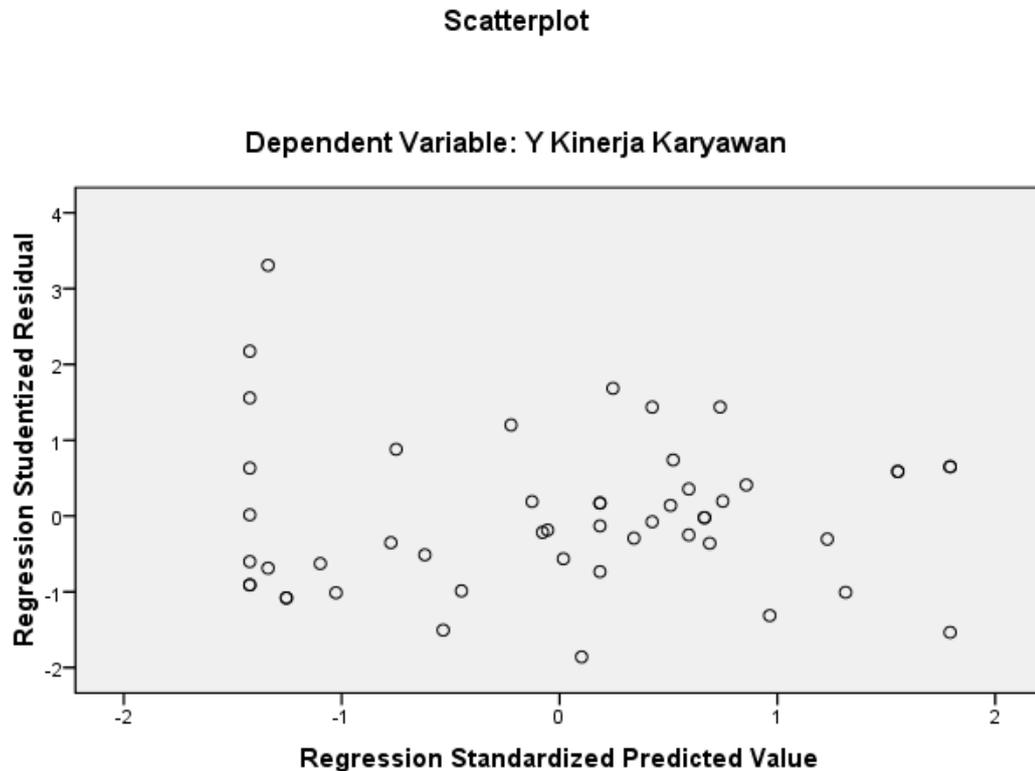
1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0 atau nilai VIF > 10 .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0 atau nilai VIF < 10 .

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance di atas 0 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu

pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

4.1.3 Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.498	3.042		3.451	.001		
X1 Beban Kerja	.532	.202	.443	2.634	.011	.362	2.766
X2 Kepemimpinan	.287	.153	.316	1.877	.047	.362	2.766

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 10,498 + 0,532 X_1 + 0,287 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Beban kerja

X₂ = Kepemimpinan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel beban kerja dan kepemimpinan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja.
- b. Koefisien beban kerja memberikan nilai sebesar 0,532 yang berarti bahwa semakin baik beban kerja maka kinerja akan semakin meningkat.
- c. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,287 yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja akan semakin meningkat.

4.1.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Beban kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.10
Uji t Variabel X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.498	3.042		3.451	.001		
	X1 Beban Kerja	.532	.202	.443	2.634	.011	.362	2.766
	X2 Kepemimpinan	.287	.153	.316	1.877	.047	.362	2.766

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{\text{hitung}} = 2,634$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,677$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (2,634) > t_{tabel} (1,677)$, dengan taraf signifikan $0,011 < 0,05$. Nilai 2,634 lebih besar dari 1,677 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.

2). Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.11
Uji t Variabel X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.498	3.042		3.451	.001		
	X1 Beban Kerja	.532	.202	.443	2.634	.011	.362	2.766
	X2 Kepemimpinan	.287	.153	.316	1.877	.047	.362	2.766

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,634$$

$$t_{tabel} = 1,677$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (2,634) > t_{tabel} (1,677)$, dengan taraf signifikan $0,047 < 0,05$. Nilai 2,634 lebih besar dari 1,677 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.

b. Uji F

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.280	2	285.140	25.395	.000 ^a
	Residual	527.720	47	11.228		
	Total	1098.000	49			

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 25,395$$

$$F_{tabel} = 3,195$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 25,395 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,195 dengan signifikan 0,05.

Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $25,395 \geq 3,195$, Nilai 25,395 lebih besar dari 3,195 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja.

4.1.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 ^a	.519	.499	3.35083	1.767

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,519. Hal ini berarti 51,9% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu beban kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (beban kerja dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (2,634) > t_{tabel} (1,677)$, dengan taraf signifikan $0,011 < 0,05$. Nilai 2,634 lebih besar dari 1,677 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufik (2013) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nazmi (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nirwana (2009) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek beban kerja sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

4.2.2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (2,634) > t_{tabel} (1,677)$, dengan taraf signifikan $0,047 < 0,05$. Nilai 2,634 lebih besar dari 1,677 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Kusumawati (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gerrit (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Endah (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X_2) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepemimpinan terhadap kinerja secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek kepemimpinan sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

4.2.3. Pengaruh Beban kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 25,395 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,195 dengan signifikan 0,05.

Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $25,395 \geq 3,195$, Nilai 25,395 lebih besar dari 3,195 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (beban kerja dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika beban kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja (Y). Setelah dibandingkan antara pengaruh beban kerja dan kepemimpinan ternyata sig. beban kerja adalah 0,000 dan sig. kepemimpinan adalah 0,000 dengan demikian dapat dikatakan faktor kepemimpinan lebih dominan. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek beban kerja dan kepemimpinan sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,519. Hal ini berarti 51,9% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu beban kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit.
2. Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit.
3. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit.

5.3. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Pusat Penelitian Kelapa Sawit perlu memperhatikan kepemimpinan sehingga karyawan menjadi kreatif dalam bekerja.
2. Pusat Penelitian Kelapa Sawit sebaiknya mengelola beban kerja karyawan dengan lebih baik lagi sehingga dapat menghasilkan karyawan yang lebih inovatif.
3. Pusat Penelitian Kelapa Sawit sebaiknya perlu mencari cara untuk meningkatkan kinerja sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah responden yang kurang dari 100 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel-variabel yang berhubungan dengan kinerja.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arianty, Nel. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, Nel, Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Febriaty, H. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen Di Pasar Modern : Studi Kasus Pada Indomaret Di Kecamatan Medan Denai Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 35–42.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Lesamana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–51.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. (2017). *Manajamen*. Medan: Lembaga Peneitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>

- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis* (2nd ed.). Medan: UMSU Press.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2018). *Analisis Beban Kerja*. Bandung: Yrama Widya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Bandung: Remaja Rosdakarya*. Bandung: Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

- Pradita, M. Y. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 95.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Samsuddin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, G. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Siagian Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis* (10th ed.; A. Nuryanto, ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2017). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. (2018). *Dasar-dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan di Tempat Kerja*. Surakarta: UNIBA Press.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibisono, D. (2011). *Riset Bisnis: Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.

TABULASI DATA

Distribusi Responden untuk Variabel X1

No.	Butir Angket						Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	3	5	5	5	3	5	26
2	3	3	3	5	3	4	21
3	4	5	3	5	5	3	25
4	5	5	5	5	3	4	27
5	4	3	5	3	5	5	25
6	3	5	3	5	5	3	24
7	5	3	4	4	3	4	23
8	3	3	3	3	3	3	18
9	5	5	5	5	4	5	29
10	3	5	5	3	5	3	24
11	2	5	2	5	2	2	18
12	5	5	5	3	5	5	28
13	3	3	3	3	3	3	18
14	2	5	2	2	5	2	18
15	5	2	5	2	5	5	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	3	3	3	3	3	3	18
18	5	2	5	2	5	2	21
19	3	3	3	3	3	3	18
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	5	4	25
25	5	5	3	5	5	5	28
26	3	3	3	3	3	3	18
27	2	5	2	5	2	5	21
28	3	3	3	3	3	3	18
29	2	5	2	2	5	2	18
30	3	3	3	3	3	3	18
31	2	5	2	3	5	3	20
32	3	3	3	3	3	3	18
33	4	4	4	3	4	4	23
34	3	3	3	3	3	3	18

35	5	5	5	5	5	5	30
36	3	3	3	3	4	3	19
37	5	5	4	5	5	5	29
38	2	4	2	4	2	4	18
39	4	5	5	5	5	5	29
40	5	5	5	5	5	5	30
41	3	3	3	5	3	3	20
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	4	5	5	4	3	26
44	4	4	5	4	4	5	26
45	5	2	5	2	3	5	22
46	3	5	4	5	3	5	25
47	5	3	3	5	3	5	24
48	4	5	3	5	5	3	25
49	5	3	5	5	3	5	26
50	4	3	5	3	5	5	25

Distribusi Responden untuk Variabel X2

No.	Butir Angket								Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	4	4	3	4	2	5	29
2	5	3	3	5	3	4	3	3	29
3	4	5	3	5	5	3	5	5	35
4	5	3	5	5	3	4	3	5	33
5	4	3	5	3	5	5	3	5	33
6	5	5	5	5	5	4	5	4	38
7	4	3	4	4	3	4	3	4	29
8	3	3	3	3	3	3	3	5	26
9	3	5	5	3	4	5	3	4	32
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	3	5	5	5	5	38
13	5	3	5	3	5	3	5	3	32
14	3	5	3	2	3	2	5	3	26
15	5	2	5	2	5	5	5	2	31
16	3	4	5	4	5	5	5	5	36
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	3	5	3	5	3	3	5	3	30
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	5	4	4	5	34
25	5	5	3	5	5	5	4	5	37
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	2	5	2	5	2	5	2	5	28
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29	2	5	2	2	5	2	2	5	25
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
31	2	5	2	3	5	3	2	3	25
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	4	4	4	3	4	4	4	4	31
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	3	3	3	3	4	3	4	3	26

37	5	5	4	5	5	5	5	5	39
38	2	4	2	4	2	4	2	5	25
39	4	5	5	5	5	5	5	5	39
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	3	3	3	5	3	3	5	3	28
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	4	5	5	4	3	5	4	35
44	4	4	5	4	4	5	4	4	34
45	5	2	5	2	3	5	5	5	32
46	3	5	4	5	3	5	2	5	32
47	5	3	3	5	3	5	3	3	30
48	4	5	3	5	5	3	5	5	35
49	5	3	5	5	3	5	3	5	34
50	4	3	5	3	5	5	3	5	33

Distribusi Responden untuk Variabel Y

No.	Butir Angket								Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	3	5	5	5	5	5	5	38
2	3	3	3	3	3	4	3	3	25
3	4	3	3	5	5	3	5	5	33
4	5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	4	5	4	38
6	5	3	5	4	4	5	4	3	33
7	4	5	4	5	3	5	4	5	35
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	5	3	3	5	4	3	4	4	31
10	5	5	5	5	5	3	4	4	36
11	4	4	3	4	4	4	4	4	31
12	5	4	4	3	4	4	4	5	33
13	3	5	3	5	5	4	3	4	32
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	3	3	3	3	3	3	4	4	26
16	5	5	5	5	5	3	3	5	36
17	3	3	3	3	3	3	3	4	25
18	3	3	3	3	3	4	5	3	27
19	3	3	3	3	3	3	5	4	27
20	3	3	3	5	5	5	5	4	33
21	5	5	4	4	3	4	3	5	33
22	5	4	4	3	3	5	4	5	33
23	5	4	4	3	3	4	3	4	30
24	5	4	5	3	4	5	4	4	34
25	5	5	5	4	5	3	5	3	35
26	3	3	3	5	4	5	3	3	29
27	4	3	3	4	4	3	3	4	28
28	5	4	4	3	3	3	5	5	32
29	5	4	5	5	5	5	5	4	38
30	4	4	5	4	4	3	5	5	34
31	2	5	2	3	5	3	2	3	25
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	4	4	4	3	4	4	4	4	31
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	3	3	3	3	4	3	4	3	26
37	5	5	4	5	5	5	5	5	39

38	2	4	2	4	2	4	2	5	25
39	4	5	5	5	5	5	5	5	39
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	3	3	3	5	3	3	5	3	28
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	4	5	5	4	3	5	4	35
44	4	4	5	4	4	5	4	4	34
45	5	2	5	2	3	5	5	5	32
46	3	5	4	5	3	5	2	5	32
47	5	3	3	5	3	5	3	3	30
48	4	5	3	5	5	3	5	5	35
49	5	3	5	5	3	5	3	5	34
50	4	3	5	3	5	5	3	5	33

HASIL SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 ^a	.519	.499	3.35083	1.767

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.280	2	285.140	25.395	.000 ^a
	Residual	527.720	47	11.228		
	Total	1098.000	49			

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.498	3.042		3.451	.001		
	X1 Beban Kerja	.532	.202	.443	2.634	.011	.362	2.766
	X2 Kepemimpinan	.287	.153	.316	1.877	.047	.362	2.766

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

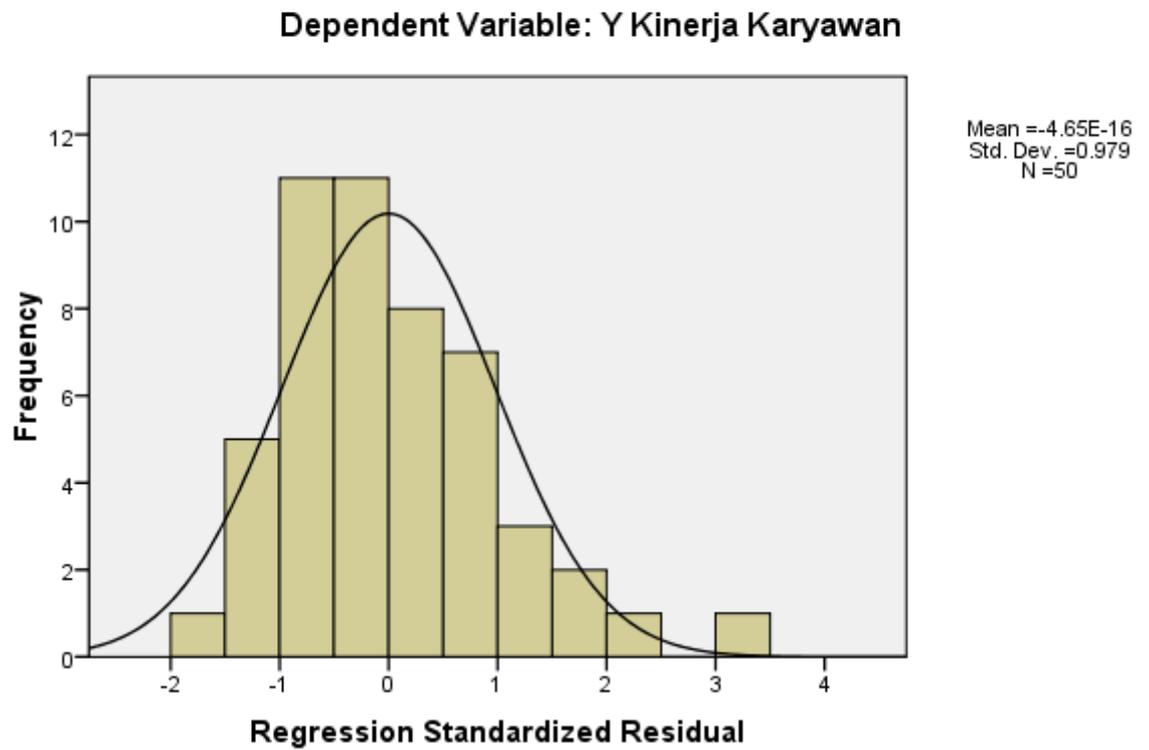
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Beban Kerja	X2 Kepemimpinan	Y Kinerja Karyawan
N		50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	23.0800	31.5000	31.8000
	Std. Deviation	3.94265	5.21477	4.73373
Most Extreme Differences	Absolute	.161	.114	.117
	Positive	.161	.114	.090
	Negative	-.152	-.098	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.140	.808	.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149	.532	.502
a. Test distribution is Normal.				

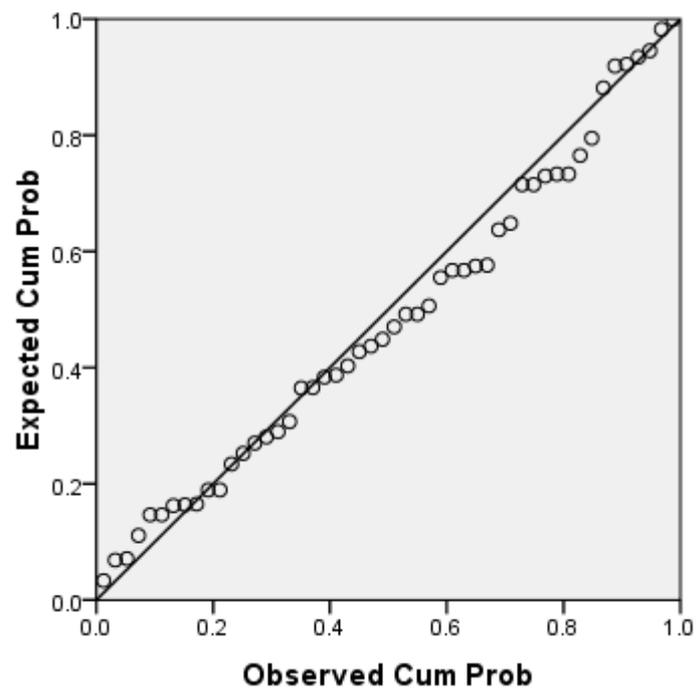
Charts

Histogram

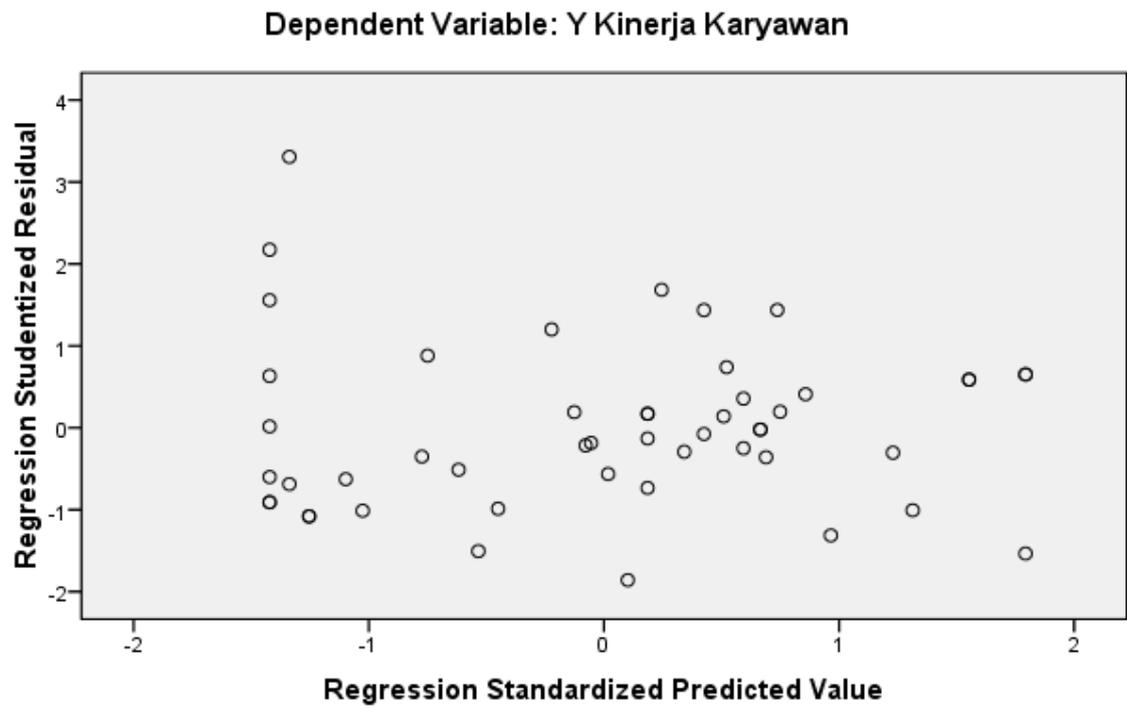


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan



Scatterplot



Tabel R

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640
22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629
23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618

24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501
39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447

50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368

76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366
77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359
80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
∞	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768

24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500

50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425

76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573

22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299

48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226

74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192

100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
∞	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2329 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 15 Dzulhijjah 1441 H
Lampiran : 05 Agustus 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
Pusat Pelatihan Dan Pengembangan Kelapa Sawit
Jln.Brigjen Katamsno No.51 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : GITA AYU LESTARI
Npm : 1605160587
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pritinggal

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP
Akreditasi B : Program Studi DIII Manajemen Perpajakan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 2329 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **29 Juli 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **GITA AYU LESTARI**
N P M : **1605160587**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)**

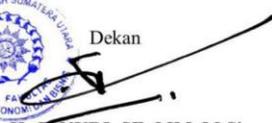
Dosen Pembimbing : **Rini Astuti, SE., MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **29 Juli 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : **15 Dzulhijjah 1441 H**
 05 Agustus 2020 M


 Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :
 1. Pertinggal

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP
 Akreditasi B : Program Studi DIII Manajemen Perpajakan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 823/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/30/12/2019

Nama Mahasiswa : Gita Ayu Lestari
 NPM : 1605160587
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 30/12/2019
 Nama Dosen Pembimbing*) : *Rini Asri*

Judul Disetujui**) : Pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Poda Pesat Penelitian kelapa sawit (PPKS)

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen
 (Jasman, Surifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 06 Januari 2020
 Dosen Pembimbing
 (Rini Asri, S.Pd., M.Pd.)

Keterangan:
 *) Ditetapkan oleh Pimpinan Program Studi
 **) Ditandatangani oleh Dosen Pembimbing
 Setelah ditetaskan oleh Profesi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lambaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 823/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/30/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 30/12/2019

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Gita Ayu Lestari
NPM : 1605160587
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Rekrutmen menunjang meningkatnya produksi
Kurangnya motivasi terhadap kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Harga Pokok
2. Pengaruh Kontribusi Serikat Pekerja Terhadap Motivasi Karyawan
3. Pengaruh Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Gita Ayu Lestari)



PT. Riset Perkebunan Nusantara
PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT
 Indonesian Oil Palm Research Institute



Accredited by



Surat Keterangan

No. : 2460/PPKS/2.0/X/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ka. Bag. Umum/SDM Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan, dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan yang namanya tersebut di bawah ini :

N a m a : **Gita Ayu Lestari**
 N I M : 1605.160587
 Program Studi : Manajemen

Bahwa benar yang bersangkutan telah melakukan riset dengan baik di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)**".

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 23 Oktober 2020

Hormat kami,



Dr. Suhardiman, M.Si
 Ka. Bag. Umum/SDM

Semua korespondensi mohon ditujukan kepada Direktur melalui alamat atau email di bawah
 Please address all correspondence to the Director at the address or the email below

Sinergi - Integritas - Profesional

Jl. Brigjen Katamso
 No. 51
 Kampung Baru
 Medan 20158

☎ 061-786 2477
 📠 061-786 2488
 ✉ admin@iopri.org
 🌐 www.iopri.org