

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKE BUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen



Oleh :

Nama : PUTRI ADRIYANA HARAHAP
NPM : 1505160309
Program Studi : MANAJEMEN

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 17 April 2020, pukul 14.00 WIB dengan agenda: setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan sebagainya.

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI ADRIYANA HARAHAP
 NPM : 1505160309
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Pengaji

Pengaji I

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si)

Pengaji II

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si)

Pembimbing

(SALMAN FARISL S.Psi., M.M)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

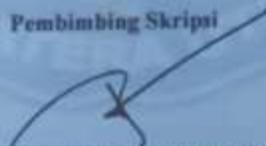
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : PUTRI ADRIYANA HARAHAP
N.P.M : 1505160309
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA
III (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2020

Pembimbing Skripsi


SALMAN FARISI, S.Psi, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Putri Adriyana Harahap
Program Study Manajemen
Putriarahap770@gmail.com

Permasalahan Penelitian ini adalah terbatasnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, menurunnya kinerja karyawan, kinerja karyawan belum optimal dan karyawan kurang memahami pekerjaan, dari beberapa masalah yang ada didalam PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan penulis membatasi masalah tentang beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tujuan penelitian ini adalah ntuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dalam penentuan sampel ini yaitu menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel yang dipilih. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (*questioner*), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan regresi linear berganda, asumsi klasik, uji parsial (uji t), simultan (uji f), Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). .Berdasarkan hasil pengujian nilai menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , artinya H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan nilai R-Square variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK LOAD AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Putri Adriyana Harahap
Management Study Program
Putriaharahap770@gmail.com

Problems This study is the limited ability of employees to complete work, decreased employee performance, employee performance is not optimal and employees lack understanding of work, from some of the problems that exist in PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, the author limits the problem of workload and leadership style on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

The purpose of this study was to determine the effect of workload on employee performance. To determine the effect of leadership style on employee performance and to determine the effect of workload and leadership style on performance on employees at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

The research approach used in this study is an associative and quantitative approach. In determining this sample that is using the Slovin formula in determining the number of samples selected. The data collection technique used was a questionnaire (questioner), to analyze the data and information needed, the authors used a data technique which used hypothesis testing after going through stages such as distributing questionnaires. To test the quality of the questionnaire used validity and reliability tests. The analysis technique used in this study is quantitative data analysis, which is testing and analyzing data by calculating the numbers and then drawing conclusions from the test, with multiple linear regression, classic assumptions, partial tests (t test), simultaneous (f tests) Coefficient of Determination (R^2).

Based on the partial test results the influence between workload and leadership style on employee performance shows that t is greater than t_{table} . From these results it can be concluded that H_a was accepted (H_0 was refused). Based on the results of testing the value shows that F_{count} is greater than F_{table} , meaning that H_0 is rejected so it can be concluded that there is a significant influence between workload and leadership style on employee performance. And the value of R -Square variable Y (employee performance) can be explained by the workload variable (X_1) and leadership style (X_2) on employee performance (Y) and the rest is influenced by other variables not examined.

Keywords: Workload, Leadership Style, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu wa ta'ala karena berkat rahmat dan ridho-Nya serta nikmat kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi ini adalah sebagai salah satu kelengkapan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda Adenin Harahap dan Ibunda tercinta Dra. Elida Almainar SPD. yang telah memberikan kasih sayangnya, perhatian, pengorbanan serta bimbingan dan doa yang tulus sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani MAP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Juprizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Salman Farisi, S. Psi., M. M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh dosen, staf beserta pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak meluangkan waktu dan membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
10. Seluruh staf dan karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang senantiasa memberikan pengarahan kepada penulis dalam melaksanakan pekerjaan, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis sendiri dan Semoga Allah Subhanahu wa ta'ala senantiasa meridhai segala usaha penulis. Amin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Maret 2020
Penulis

PUTRI ADRIYANA HRP
NPM : 1505160309

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan dan Perumusan Masalah.....	4
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 LANDASAN TEORI	7
2.1. Uraian Teori.....	7
2.1.1 Kinerja.....	7
a. Pengertian kinerja.....	7
b. Tujuan kinerja.....	8
c. Manfaat kinerja.....	9
d. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja.....	9
e. Indikator Kinerja.....	11
2.1.2 Beban Kerja.....	12
a. Pengertian beban kerja.....	12
b. Tujuan beban kerja.....	13
c. Manfaat beban kerja.....	13
d. Faktor - faktor beban kerja.....	13
e. Indikator beban kerja.....	14
2.1.3 Gaya kepemimpinan.....	15
a. Pengertian kepemimpinan.....	15
b. Tujuan gaya kepemimpinan.....	16

c. Manfaat gaya kepemimpinan.....	17
d. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan.....	18
e. Indikator gaya kepemimpinan.....	21
2.2. Kerangka Konseptual.....	23
2.3. Hipotesis.....	28
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	30
3.1. Pendekatan Penelitian.....	30
3.2. Definisi Operasional.....	30
1. Variabel dependen.....	30
a. Kinerja.....	30
2. Variabel independen.....	31
a. Beban kerja.....	31
b. Gaya kepemimpinan.....	31
3.3. Tempat dan Jadwal Penelitian.....	32
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	34
1. Angket (<i>questioner</i>).....	34
a. Uji validitas.....	35
b. Uji reliabilitas.....	38
3.6. Teknis Analisis Data.....	40
1. Regresi linear berganda.....	40
a. Normalitas.....	40
b. Multikolinearitas.....	41
c. Heterokedastisitas.....	41
2. Asumsi klasik.....	41
Hipotesis.....	41
3. Uji parsial (uji t).....	42
4. Simultan (uji f).....	43
5. Koefisien determinasi (R^2).....	44

BAB 4 METODE PENELITIAN	45
4.1. Hasil Penelitian.....	45
1. Deskripsi data.....	45
a. Variabel kinerja karyawan.....	48
b. Variabel beban kerja.....	48
c. Variabel gaya kepemimpinan.....	49
2. Asumsi klasik.....	50
a. Uji normalitas.....	50
b. Uji multikolinearitas.....	51
c. Uji heteroskedastisitas.....	52
3. Regresi linear berganda.....	53
4. Uji parsial (uji t).....	54
5. Uji f.....	55
6. Koefisien determinasi.....	56
4.2 Pembahasan.....	57
 BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	 61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran.....	61
 DAFTAR PUSTAKA	 63
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja (Y)	30
Tabel 3.2 Indikator Beban Kerja (X_1)	31
Tabel 3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan (X_2)	31
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.5 Sampel Penelitian	34
Tabel 3.6 Skala Likert	34
Tabel 3.7 Hasil Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	36
Tabel 3.8. Hasil Validitas Instrumen Beban Kerja (X_1).....	37
Tabel 3.9. Hasil Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X_2).....	38
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2 , dan Y.....	39
Tabel 4.1. Skala Pengukuran Likert.....	46
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.5. Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....	48
Tabel 4.6. Skor Angket untuk Variabel Beban Kerja (X_1).....	49
Tabel 4.7. Skor Angket untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2).....	49
Tabel 4.8. Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4.9. Hasil Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 4.10. Uji t.....	54
Tabel 4.11. Uji f.....	55
Tabel 4.12. Koefisien Determinasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
Gambar 2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
Gambar 2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan.....	27
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	43
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f.....	44
Gambar 4.1 Grafik Normalitas Data.....	50
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	51
Gambar 4.3 Pengujian Heteroskedastisitas.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Sejarah singkat perusahaan
- Lampiran 2. Bagan struktur organisasi
- Lampiran 3. Angket
- Lampiran 4. Rekapitulasi hasil pengumpulan data
- Lampiran 5. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas kinerja karyawan (Y)
- Lampiran 6. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas beban kerja (X_1)
- Lampiran 7. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas gaya kepemimpinan (X_2)
- Lampiran 8. Titik Persentase Distribusi f
- Lampiran 9. Tabel r
- Lampiran 10. Titik persentase distribusi t
- Lampiran 11. Histogram dan P.Plot
- Lampiran 12. Pengajuan judul penelitian
- Lampiran 13. Surat ketetapan dosen pembimbing skripsi
- Lampiran 14. Berita acara pembimbingan proposal
- Lampiran 15. Pengesahan hasil seminar proposal
- Lampiran 16. Berita acara pembimbingan skripsi
- Lampiran 17. Surat keterangan penelitian / riset
- Lampiran 18. Daftar riwayat hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berkualitas merupakan salah satu yang sangat penting pada sebuah organisasi/institusi dalam mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia berdasarkan profesionalitas, kapabilitas dan akuntabilitas, tentu akan dapat memajukan organisasi/institusi sebagai wadah dalam mengurangi faktor penurunan kinerja pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sebagai unsur yang sangat penting, karyawan tentu akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi/institusi.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan atau juga disingkat dengan PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet yang beralamat di jalan sei batang hari no. 2 simpang tanjung Medan sunggal, kota Medan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018) ; dalam (*jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*), hasil penelitian menunjukkan bahwa “ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Arianty, 2016) ; dalam (*jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*), hasil penelitian menunjukkan bahwa “ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mazuma Agro Indonesia. Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya”.

(Sutrisno, 2012) menyatakan bahwa "kinerja itu sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Pada umumnya kinerja seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kinerja teratur, disiplin dan konsentrasi”.

Fenomena beban kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yaitu menggunakan pola *business by target*. Yaitu dimana pekerjaan harus dikerjakan berdasarkan target dalam menghasilkan CPU dan produk hilir karet. Hal ini membuat iklim organisasi dimana menurut karyawan bahwa dengan adanya target dalam melakukan pekerjaan membuat perusahaan mendapatkan keuntungan, namun masih terbatasnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan.

Fenomena gaya kepemimpinan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yaitu sistem penilaian karya. Penilaian karya adalah kesepakatan yang dilakukan antara karyawan dengan atasan dalam hal kesepakatan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Kesepakatan ini menyangkut target yang harus dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan, yang mana pekerjaan karyawan tersebut akan dinilai oleh

atasan pada jangka waktu enam bulan sekali. Atasan akan menilai apakah karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah disepakati pada awal karyawan akan melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut karyawan hal ini membuat jarak antara karyawan dengan atasan, karena atasan hanya bertindak menyuruh karyawan dalam mengerjakan tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan tanpa diberikan arahan oleh atasan.

Fenomena lain yang terjadi yaitu dimana karyawan merasa atasan kurang mengkomunikasikan peran karyawan dalam pekerjaan mereka. Sehingga karyawan merasa tidak berperan dalam pekerjaan dan juga membuat karyawan merasa tidak ambil bagian dari pekerjaannya. Namun di sisi lain karyawan harus melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan, dan harus mengikuti perintah yang diberikan oleh atasan dalam melakukan semua pekerjaan.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, tentu menjadi dasar dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dari berbagai masalah yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dimana penelitian ini membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek beban kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut. Judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini :

- (1) Beban pekerjaan karyawan yang berat, disamping itu terbatasnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
- (2) Menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan disebabkan pembagian kerja tidak dilakukan secara proporsional.
- (3) Kurangnya pengawasan dan arahan pimpinan sehingga kinerja karyawan tidak optimal.
- (4) Pemimpin tidak memperhatikan waktu dan tempat dalam memberikan instruksi sehingga karyawan kurang memahami pekerjaan yang diberikan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

(1) Batasan Masalah

Ada beberapa masalah yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan antara lain terbatasnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, menurunnya kinerja karyawan, kinerja karyawan belum optimal dan karyawan kurang memahami pekerjaan, dari beberapa masalah yang ada didalam PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan penulis membatasi masalah tentang beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

(2) Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- (a) Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- (b) Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- (c) Adakah pengaruh antara beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

(1) Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan agar dalam melaksanakan penelitian ini mendapatkan hasil yang benar-benar bermanfaat dalam arti sesuai dengan hasil penelitian yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah :

- (a) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- (b) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- (c) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

(2) Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dilakukan yaitu :

(a) Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

(b) Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

(a) Pengertian Kinerja

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan, swasta maupun pemerintah, akan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, kelompok atau perusahaan. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Menurut (Moehariono, 2014) kinerja atau *performance* merupakan “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pulungan, 2017) dalam (*Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*), “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”.

Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Prayogi, 2018) dalam (*Seminar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*), “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2012) "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Sedangkan menurut (Sutrisno, 2012) “Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”. (Mangkunegara, 2013) menyatakan "kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam perusahaan tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

(b) Tujuan kinerja

Kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai, Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan di masa lalu dan mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.

(c) Manfaat kinerja

Kinerja karyawan secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun karyawan. Berikut manfaat kinerja karyawan.

- (1) Memberikan informasi mengenai hasil - hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- (2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- (3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback* bagi karyawan yang berprestasi.
- (4) Menghargai setiap kontribusi
- (5) Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

(d) Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja

Penyebab menurunnya kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, perkembangan karir, tanggung jawab terlalu besar tanpa kewenangan, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Arianty, 2016) dalam (*Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*), menyatakan bahwa salah satu “Faktor kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Pada kenyataannya, pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi”.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, menurut (S. P. Siagian, 2010) menyatakan bahwa “kinerja karyawan di pengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja (*motivation*)”.

Adapun penjelasan sebagai berikut :

(1) Gaji

Bentuk pembayaran dari pengusaha pada karyawannya yang di nyatakan dalam suatu kontrak kerja.

(2) Lingkungan kerja

Kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

(3) Budaya organisasi

Sebuah system makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi – organisasi lainnya.

(4) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

(5) Disiplin kerja

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

(6) Kepuasan kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

(7) Motivasi kerja

Kebijakan yang mengakomodir motivasi kerja karyawan akan berdampak positif pada hasil kerja karyawan.

(e) Indikator Kinerja

Indikator Kinerja merupakan indikator yang menjelaskan mengenai kinerja. Hal – hal yang direncanakan akan menjadi kinerja suatu organisasi akan diukur keberhasilan pencapaiannya dengan menggunakan indikator kinerja.

Adapun indikator-indikator kinerja menurut (Sutrisno, 2012) yaitu :

- (1) Hasil kerja
- (2) Pengetahuan pekerjaan
- (3) Inisiatif
- (4) Kecekatan Mental
- (5) Sikap
- (6) Disiplin waktu dan absensi

Adapun penjelasan sebagai berikut :

- (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 melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

- (4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan 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

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai, membangun sikap disiplin kerja akan menjadi terorganisir dan membawa nilai – nilai yang baik dalam lingkungan kerja.

2.1.2 Beban Kerja

(a) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung & Rachmalia, 2019) ; dalam (*Seminar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*), bahwa pengertian beban kerja menurut Rivai, (2011) adalah “lama dan beratnya serta banyaknya tugas dikantor yang meliputi, resiko kerja yaitu dampak yang dapat dialami oleh para karyawan khususnya saat bekerja”.

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, “beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan /unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal”.

Berdasarkan yang dikemukakan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

(b) Tujuan Beban Kerja

Tujuan beban kerja adalah untuk memperoleh seberapa besar beban kerja relatif dari seorang pegawai atau karyawan, suatu jabatan (pekerjaan), suatu unit kerja (seksi, bagian, divisi, cabang, wilayah) bahkan suatu organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

(c) Manfaat Beban Kerja

Seberapa besar beban kerja relatif dari seseorang pegawai atau karyawan, unit kerja dan perusahaan dapat menjadi dasar rekomendasi untuk :

- (1) Menentukan jumlah kebutuhan karyawan (SDM)
- (2) Menyempurnakan tugas jabatan
- (3) Menyempurnakan struktur organisasi
- (4) Menyempurnakan *standard operating procedure* (SOP)
- (5) Menentukan standar waktu tugas dan aktivitas
- (6) Menentukan kebutuhan pelatihan karyawan

(d) Faktor-Faktor Beban Kerja

Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut (Soleman & Mt, 2011), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

(1) 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) Faktor eksternal

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.

- Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- Lingkungan kerja, dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

(e) Indikator-indikator Beban Kerja

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

(1) Faktor eksternal

- Tugas (*task*)
- Organisasi kerja
- Lingkungan kerja

(2) Faktor internal

- Faktor *somatic*
- Faktor psikis

(1) Faktor eksternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- (a) 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.
- (b) Organisasi Kerja, Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, system kerja dan sebagainya.
- (c) 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 adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja internal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor *somatic* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

(a) Pengertian Kepemimpinan

Organisasi sangat membutuhkan peran seorang pemimpin. Oleh karena itu para pemimpin sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu pemimpin harus memiliki kompetensi dan pengetahuan (managerial dan strategi) yang lebih berprilaku yang baik., mampu mempengaruhi mengarahkan orang lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Pasaribu, 2019) dalam (*Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*), bahwa pengertian kepemimpinan adalah “kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan”.

Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti et al., 2018) dalam (*Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*), bahwa “Kepemimpinan didefinisikan menurut Kartono (2014) kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja. Semua dilakukan lewat perenanaan, penyelidikan, percobaan, analisis dan pengembangan secara sistematis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya”.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu, yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atas masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

(b) Tujuan gaya kepemimpinan

Penelitian yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019) dalam (*Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*), menyatakan bahwa “Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang

ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas”.

(1) Sarana untuk mencapai tujuan

Kepemimpinan merupakan sarana penting untuk mencapai suatu tujuan. Dengan memperhatikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan bagaimana caranya untuk mencapai tujuan tersebut, oleh sebab itu kita dapat mengetahui jiwa kepemimpinan dari seseorang.

(2) Memotivasi orang lain

Tujuan kepemimpinan yang lainnya yaitu membantu orang lain menjadi termotivasi, mempertahankan serta meningkatkan motivasi di dalam diri mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik ialah pemimpin yang dapat memotivasi pengikut/ bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

(c) Manfaat gaya kepemimpinan

Dalam penelitian yang dilakukan (T. S. Siagian & Khair, 2018) *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, bahwa “Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan”.

Penelitian yang dilakukan (Kamal, 2015) *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, bahwa “Kepemimpinan memainkan peranan penting, dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan kegiatan ataupun upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi”.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan hal yang paling penting, oleh sebab itu seorang pimpinan harus mengetahui manfaat gaya kepemimpinan, adapun manfaat gaya kepemimpinan yaitu :

- (1) Mengkoordinasikan para anggotanya
- (2) Membuat keputusan dan membuat kebijakan
- (3) Mengadakan hubungan kerja atau komunikasi dengan baik dan benar ke dalam maupun keluar
- (4) Penghubung antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain
- (5) Sebagai konseptor, penggerak, pengarah, pengatur dan pengawas.
- (6) Pembinaan kerja

(d) Faktor – faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2010) kepemimpinan dapat dilihat sebagai produk dalam suatu keadaan, yang ditentukan oleh tiga faktor, yaitu :

1. Pribadi pemimpin dengan cara hidupnya dan filsafat hidupnya.
2. Struktur kelompok dengan ciri khasnya
3. *Problema* dan Kejadian - kejadian yang berlangsung pada saat itu.

Menurut (Sutrisno, 2014) “gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tannenbaum dan Schmidt (Amran 1999), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik”. Menurut beliau, sifat *extream* ini di pengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.

Disamping itu, ada beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan yang diajukan oleh pakar yang semuanya dapat di telusuri dalam beberapa literatur kepemimpinan, organisasi, dan manajemen. Mengemukakan dua orientasi utama pemimpin di dalam menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas.

Menurut (Suwendra, 2014) beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut :

(1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan Otokratis disebut juga kepemimpinan dictator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut. Mereka menentukan apa yang harus dilakukan orang lain dan mengharapkan mereka mematuhi. Kritik yang muncul adalah bahwa pendekatan ini tidak efektif dalam jangka panjang.

(2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau consensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya. Sebenarnya yang membuat keputusan akhir adalah pimpinan, tetapi hanya setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa keputusan-keputusan yang paling populer/disukai tidak selalu merupakan keputusan yang terbaik, dan bahwa kepemimpinan demokratis, sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang disukai daripada keputusan yang tepat. Gaya ini juga dapat

mengarah pada kompromi yang pada akhirnya memberikan hasil yang diharapkan.

(3) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif juga dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas, atau *nondirective*. Orang yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ia hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya. Tugas pemimpin adalah mengarahkan tim kepada tercapainya consensus. Asumsi yang mendasari gaya kepemimpinan ini adalah bahwa para karyawan akan lebih siap menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan dan strategi dimana mereka diberdayakan untuk mengembangkannya. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa pembentukan consensus banyak membuang waktu dan hanya berjalan bila semua orang yang terlibat memiliki komitmen terhadap kepentingan utama organisasi.

(4) Kepemimpinan Berorientasi pada Tujuan

Gaya kepemimpinan ini juga disebut kepemimpinan berdasarkan hasil atau berdasarkan sasaran. Orang yang menganut pendekatan ini meminta anggota tim untuk memusatkan perhatiannya hanya pada tujuan yang ada. Hanya strategi yang dapat menghasilkan kontribusi nyata dan dapat diukur dalam mencapai tujuan organisasi yang di bahas. Pengaruh kepribadian dan faktor lainnya yang tidak berhubungan dengan tujuan organisasi tertentu diminimumkan. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki focus yang terlampau sempit, dan seringkali berfokus pada perhatian yang keliru.

(5) Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula sebagai kepemimpinan tak tetap (*fluid*) atau kontingensi. Asumsi yang digunakan dalam gaya ini adalah bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang tepat bagi manajer dalam segala kondisi.

(e) Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2014) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- (1) Sifat
- (2) Kebiasaan
- (3) Tempramen
- (4) Watak
- (5) Kepribadian

Berikut ini penjelasannya :

(1) Sifat

Sifat seseorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan 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 gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

(3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seseorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi 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.

Dalam penelitian yang dilakukan (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018) *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, menunjukkan bahwa menurut Yunarsih dan Suwatno (2013) ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan yaitu, “memiliki akuntabilitas tinggi untuk melopori perubahan organisasional sehingga bias membuat perbedaan yang berarti, terbuka menerima ide inovatif, mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia, dan mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional”.

2.2. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori – teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian.

(1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

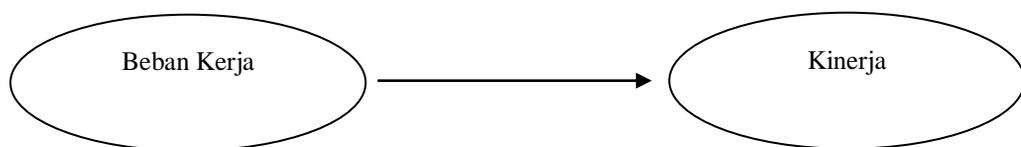
Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar dari pada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakannya.

Kondisi beban kerja yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (Astuti & Lesmana, 2018) *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, “dari hasil uji statistik beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum Mitra Medika Medan, beban kerja yang tinggi tidak membuat perawat terbebani namun dapat meningkatkan kinerja karena kemampuan perawat sudah dengan standar kerja”.

Sementara itu (Fajriani & Septiari, 2015) ; dalam *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, hasil penelitian menunjukkan bahwa “*burnout*

memediasi sebagian pengaruh beban kerja ke kinerja. Kelebihan beban kerja akan menyebabkan individu menjadi *burnout* (jenuh), yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja”.

Berdasarkan kajian terdahulu diatas, disimpulkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berat akan menurunkan kemampuannya dalam bekerja sehingga hasil kerjanya menjadi berantakan. Selain itu karyawan yang mengalami beban kerja berlebihan tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu jika kemampuan karyawan belum memenuhi standar kerja . Berikut ini gambar hubungan beban kerja terhadap Kinerja karyawan.



Gambar 2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan :

- Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)
- Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X_1)

Dari kerangka pemikiran diatas dijelaskan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang sudah ditargetkan maka karyawan akan berusaha dengan maksimal sesuai harapan perusahaan. Dengan

demikian apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

(2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

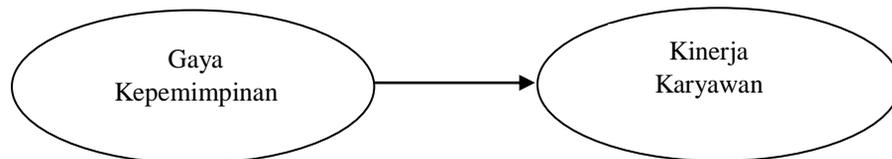
Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam penelitian yang dilakukan (Arianty, 2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin karyawan rendah karena pimpinan dalam menjalankan tugasnya berperilaku otoriter yaitu memberikan pekerjaan pada bawahannya sesuka hati tanpa melakukan arahan sehingga kinerja karyawan tidak efektif”.

Dalam penelitian yang dilakukan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, hasil penelitian menunjukkan bahwa “ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja, apabila kepemimpinan baik maka kinerja juga akan membaik”.

Berdasarkan kajian terdahulu diatas, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan akan mendorong atau menjadi sebab

seseorang melakukan sesuatu kegiatan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Artinya jika seseorang memiliki gaya kepemimpinan dan kinerja yang tinggi akan turut mempengaruhi tingginya kinerja mereka dalam pekerjaan.



Gambar 2.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Keterangan :

- Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)
- Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_2)

Dari kerangka pemikiran diatas dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila pemimpin memiliki gaya kepemimpinan dan kinerja yang tinggi maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian apabila gaya kepemimpinan dapat melakukan arahan yang baik kepada bawahannya maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

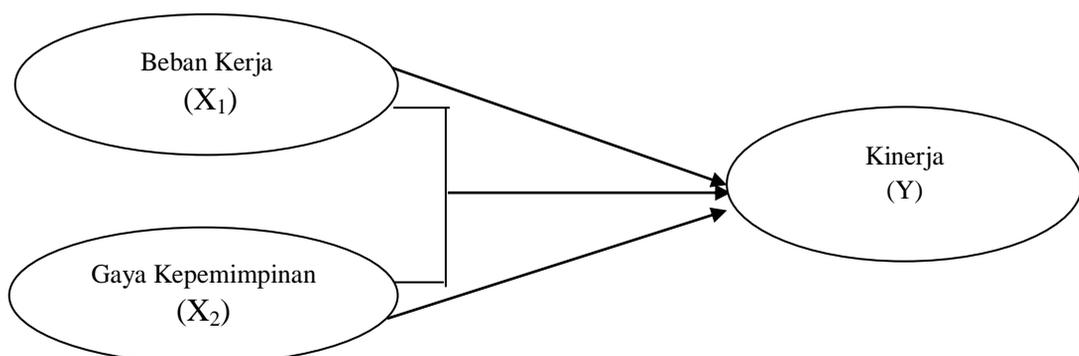
(3) Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja kerja.

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pekerjanya akan membuat karyawan bekerja secara maksimal.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika beban kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut (Wibowo, 2010) mengemukakan bahwa, “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Dalam penelitian yang di lakukan oleh (Rindyantama & Astuti, 2017) *Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, hasil penelitian menunjukkan “pengaruh gaya kepemimpinan yang di rasakan oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Bahwa gaya kepemimpinan menekankan untuk menghargai tujuan individu dan beban kerja yang di alami karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Keterangan :

- Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)
- Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2)

Dari kerangka pemikiran diatas dijelaskan bahwa variabel beban kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang sudah ditargetkan maka karyawan akan berusaha dengan maksimal sesuai harapan perusahaan dan apabila gaya kepemimpinan memberikan arahan yang baik kepada bawahannya maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian apabila beban kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama - sama ditingkatkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan di teliti.

Menurut (Sugiyono, 2013) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan rumusan masalah pada latar belakang masalah dan kerangka konseptual yang ada, maka hipotesis penelitian ini terdiri dari:

- (1) Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- (2) Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- (3) Adanya pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) yang dikutip oleh Azuar mengatakan "bahwa pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berpengaruh dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat".

3.2. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

(1) Variabel Dependen

(a) Kinerja (Y)

Kinerja adalah adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam instansi tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Tabel 3.1. Indikator kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja (Y)	Hasil kerja
	Pengetahuan Pekerjaan
	Inisiatif
	Kecakapan mental
	Sikap
	Disiplin waktu dan absensi

Sumber: Edy Sutrisno (2012, hal. 152)

(2) Variabel Independen

(a) Beban Kerja (X_1)

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 3.2. Indikator Beban Kerja

Variabel	Indikator
Beban Kerja (X_1)	Tugas (task)
	Organisasi kerja
	Lingkungan kerja
	Somatic
	Psikis

Sumber : Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011, hal.85)

(b) Gaya Kepemimpinan (X_2)

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Gaya kepemimpinan persuasif adalah gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

Tabel 3.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X_2)	Sifat
	Kebiasaan
	Tempramen
	Watak
	Kepribadian

Sumber : Kartini Kartono (2014, hal.34)

3.3. Tempat dan Jadwal Penelitian

- (1) Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) di
Jln sei batang hari no. 2 Medan sunggal
- (2) Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2019 sampai
dengan selesai. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4. Jadwal Penelitian

No	Aktivitas Penelitian	Januari				Februari				Maret				April			
		2009				2020				2020				2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/penelitian	■	■														
2	Penyusunan Proposal			■	■												
3	Pembimbingan Proposal					■	■										
4	Seminar Proposal							■									
5	Penyempurnaan Proposal								■	■							
6	Pengumpulan Data									■	■						
7	Pengolahan dan analisis data											■	■				
8	Penyusunan Skripsi													■	■		
9	Pembimbingan Skripsi														■	■	
10	Sidang Meja Hijau															■	■
11	Penyempurnaan Skripsi																■

3.4. Populasi dan Sampel

(1) Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian, apabila penelitian semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut (Sugiyono, 2013) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dari pengertian diatas menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga objek atau benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 699 orang.

(2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiyono, 2012). Dalam menentukan jumlah sampel yang dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 15%, karna dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%. makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Maka penulis mengambil sampel sebanyak 42 orang pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam penentuan sampel ini, penulis menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi 15% seperti berikut ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber: Juliandi dan Irfan (2014, hal. 13)

Keterangan : n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 1%, 5%, 10%, 15% dan lain-lain.

Tabel 3.5. Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Orang
1	Kepala Bagian	7 Orang
2	Bagian Staf	20 Orang
3	Bagian Pegawai Pelaksana	15 Orang
Jumlah		42 Orang

Sumber : PT PTPN III

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

(1) Angket (*questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, yaitu:

Tabel 3.6. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

(a) Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidtan dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 43)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xy)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Hipotesisnya adalah :

H₀ : $p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

H₁ : $p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- (1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed < α 0,05).
- (2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed > α 0,05)

Tabel 3.7 Hasil Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.621	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0.472	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0.839	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0.606	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0.730	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0.472	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0.839	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0.839	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 9	0.606	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 10	0.730	0.257	0,000 < 0,05	Valid

Sumber Data : output SPSS yang diolah, 2020

Dari semua item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan bahwa status adalah valid, artinya semua item sah untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.

Tabel 3.8. Hasil Validitas Instrumen Beban Kerja (X_1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.678	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0.488	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0.653	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0.456	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0.576	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0.590	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0.267	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0.446	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 9	0.643	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 10	0.521	0.257	0,000 < 0,05	Valid

Sumber Data: output SPSS yang diolah, 2020

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pertanyaan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel 3.9. Hasil Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X₂)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.525	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0.260	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0.552	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0.437	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0.394	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0.468	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0.261	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0.552	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 9	0.479	0.257	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 10	0.408	0.257	0,000 < 0,05	Valid

Sumber Data: output SPSS yang diolah, 2020

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pertanyaan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variable gaya kepemimpinan adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

(b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Juliandi dalam (Sugiyono, 2012) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,60 dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi dalam Sugiyono, 2012, hal. 47)

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
1	Beban Kerja (X ₁)	0,725	10	Valid
2	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,667	10	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,765	10	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 16,0

- (a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- (b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas instrument variabel penelitian diatas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai Cronbach Alpha pada variabel X₁ = 0,725 Cronbach Alpha pada X₂ = 0,677 dan Cronbach Alpha pada Y = 0,765 > 0,60 maka

instrument dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

(1) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + bX_2$$

(Sugiyono 2012, hal. 277)

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Beban kerja

X_2 = Gaya kepemimpinan

(a) Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

(b) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Variance Information Faktor*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi factor/VIP*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

(c) Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka akan terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

(2) Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan

kebenarannya. Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik.

(3) Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah:

Adapun rumus Uji t (t-test) sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012 hal 250)

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- (a) $H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- (b) $H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

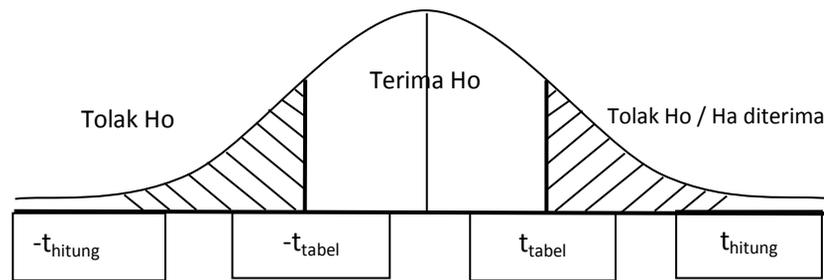
H_0 diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$

H_0 ditolak jika:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$
- $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Keputusan bisa menolak H_0 atau menerima H_a

Pengujian hipotesis:



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t

(4) Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2012 Hal 257)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Bentuk pengujiannya adalah :

- $H_0: \beta = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: \beta \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

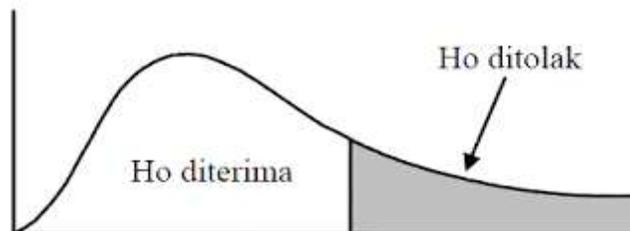
H_0 diterima jika $-F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika:

- $F_{hitung} > F_{tabel}$
- $-F_{hitung} < F_{tabel}$

Keputusan bisa menolak H_0 atau menerima H_a

Pengujian hipotesis



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

(5) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS versi. 16. 0. hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2012, hal.210)

Dimana:

D : koefisien determinasi
 R^2 : koefisien variabel bebas dengan variabel terikat
 100% : presentasi kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

(1) Deskripsi Data

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 699 karyawan, Maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{699}{1 + 699 (15)^2}$$
$$n = \frac{699}{16.7275} = 41.78$$
$$n = 42$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 42 orang dari seluruh total karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X₁, 10 pernyataan untuk variabel X₂ dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X₁ adalah beban kerja, yang menjadi variabel X₂ adalah gaya kepemimpinan, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini di

berikan kepada 42 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
Sangat tidak 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 gaya 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 42 orang. Adapun dari ke-42 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	32 orang	76.2 %
2	Perempuan	10 orang	23.8 %
Jumlah		42 orang	100 %

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden terdapat 32 orang (76.2 %) laki-laki, 10 orang (23.8 %) perempuan.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	03 orang	7.1 %
2	31-41 tahun	26 orang	61.9 %
3	42-52 tahun	13 orang	31.0 %
	Jumlah	42 orang	100.0 %

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden terdapat 03 orang (7.1 %) yang usianya 20-30 tahun, 26 orang (61.9 %) yang usianya 31-41 tahun, serta 13 orang (31.0 %) yang usianya 42-52 tahun.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	0 orang	0 %
2	D1	2 orang	4.8 %
3	D3	15 orang	35.7 %
4	S1	17 orang	40.5 %
5	S2	8 orang	19.0 %
	Jumlah	42 orang	100 %

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden terdapat 2 orang (4.8 %) yang pendidikannya D1, 15 orang (35.7 %) yang pendidikannya D3, serta 17 orang (40.5 %) yang pendidikannya S1 dan 8 orang (19.0 %) yang pendidikannya S2.

(a) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi 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	23	51.11	19	42.22	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	93.33
2	37	82.22	5	11.11	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	93.33
3	23	51.11	17	37.78	2	4.76	0	0.00	0	0.00	42	93.65
4	17	37.78	21	46.67	3	7.14	1	2.38	0	0.00	42	93.97
5	37	82.22	4	8.89	0	0.00	1	2.38	0	0.00	42	93.49
6	37	82.22	5	11.11	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	93.33
7	23	51.11	17	37.78	2	4.76	0	0.00	0	0.00	42	93.65
8	23	51.11	17	37.78	2	4.76	0	0.00	0	0.00	42	93.65
9	17	37.78	21	46.67	3	7.14	1	2.38	0	0.00	42	93.97
10	23	51.11	16	35.56	2	4.76	1	2.38	0	0.00	42	93.81

Sumber: data diolah (2020)

(b) Variabel Beban Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel X_1 (Beban Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6. Skor Angket untuk Variabel Beban Kerja (X_1)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	48.89	20	47.62	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	96.51
2	35	77.78	7	16.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	94.44
3	21	46.67	19	45.24	2	4.76	0	0.00	0	0.00	42	96.67
4	15	33.33	23	54.76	3	7.14	1	2.38	0	0.00	42	97.62
5	21	46.67	18	42.86	2	4.76	1	2.38	0	0.00	42	96.67
6	30	66.67	12	28.57	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	95.24
7	36	80.00	3	7.14	3	7.14	0	0.00	0	0.00	42	94.29
8	25	55.56	16	38.10	1	2.38	0	0.00	0	0.00	42	96.03
9	18	40.00	22	52.38	2	4.76	0	0.00	0	0.00	42	97.14
10	25	55.56	16	38.10	1	2.38	0	0.00	0	0.00	42	96.03

Sumber: data diolah (2020)

(c) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7. Skor Angket untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	51.11	19	45.24	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	96.35
2	35	77.78	7	16.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	94.44
3	21	46.67	19	45.24	2	4.76	0	0.00	0	0.00	42	96.67
4	16	35.56	22	52.38	3	7.14	1	2.38	0	0.00	42	97.46
5	21	46.67	18	42.86	2	4.76	1	2.38	0	0.00	42	96.67
6	23	51.11	19	45.24	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	96.35
7	35	77.78	7	16.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	94.44
8	21	46.67	19	45.24	2	4.76	0	0.00	0	0.00	42	96.67
9	16	35.56	22	52.38	3	7.14	1	2.38	0	0.00	42	97.46
10	21	46.67	18	42.86	2	4.76	1	2.38	0	0.00	42	96.67

Sumber: data diolah (2020)

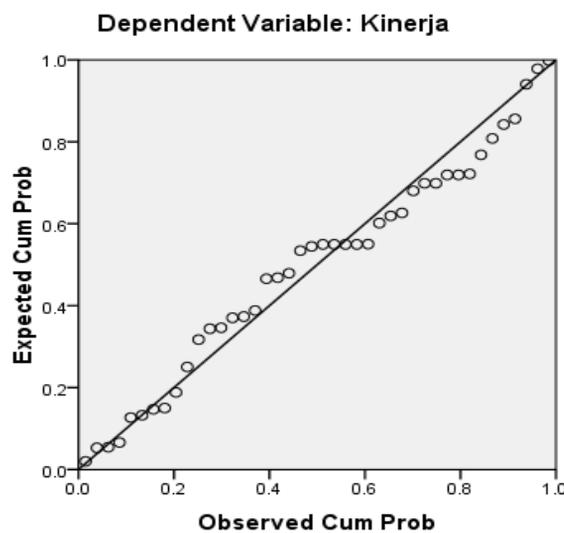
(2) Asumsi Klasik

(a) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

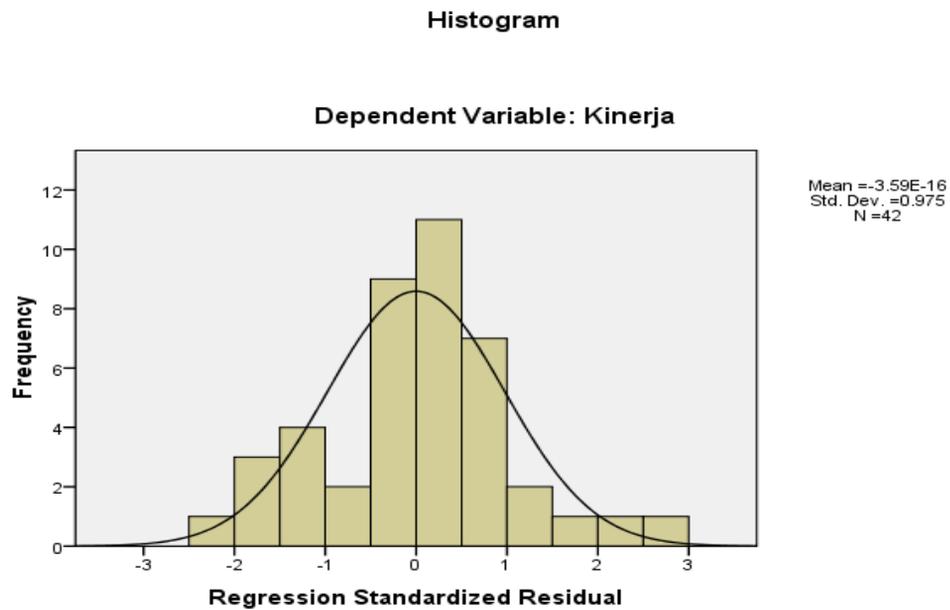
Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1. Grafik Normalitas Data

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.



Gambar 4.2. Grafik Histogram

Gambar tersebut menunjukkan bahwa data membentuk lonceng dan nilai p lebih dari atau sama dengan alpha 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal.

(b) Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam azuar juliandi 2013)

Tabel 4.8. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

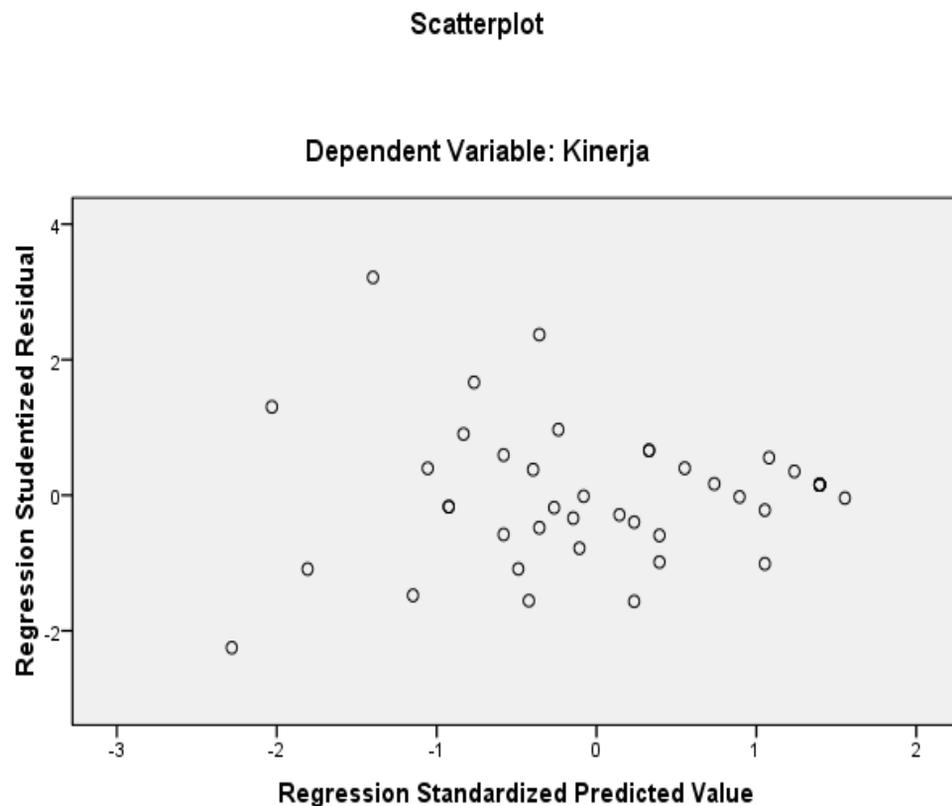
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.047	7.930		1.393	.172		
	Beban Kerja	.720	.167	.531	4.302	.000	.704	1.421
	Gaya Kepemimpinan	.526	.197	.330	2.673	.011	.704	1.421

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika dilihat pada table 4.8 diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai VIF yaitu 1.421

(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 4.3. 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.

(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.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.047	7.930		1.393	.172
Beban Kerja	.720	.167	.531	4.302	.000
Gaya Kepemimpinan	.526	.197	.330	2.673	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data penelitian SPSS 16,0

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 11.047 + 0,720 X_1 + 0,526 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Gaya Kepemimpinan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- (a) Jika Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan diasumsikan sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai sebesar 11,047.

- (b) Apabila Beban Kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,720 atau 72 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- (c) Apabila Gaya Kepemimpinan dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,526 atau 52.6 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

(4) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.10. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.047	7.93		1.393	0.172
Beban Kerja	0.72	0.167	0.531	4.302	0.00
Gaya Kepemimpinan	0.526	0.197	0.33	2.673	0.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas tentang variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{\text{hitung}} 4.302 > t_{\text{tabel}} 1.684$ dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

Gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{\text{hitung}} 2,673 > t_{\text{tabel}} 2,022$ dengan probabilitas sig 0,000 < 0.025 hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

(5) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 4.11. Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.063	2	191.532	27.113	.000 ^a
	Residual	275.508	39	7.064		
	Total	658.571	41			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0.

Nilai $F_{\text{hitung}} 27.113 > F_{\text{tabel}} 3,24$ dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti beban kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

(6) Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat sejauh mana kontribusi atau persentase seberapa besar pengaruh beban kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat dilihat dari tabel melalui nilai *R Square* dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.12. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.560	2.65788

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,582. Hal ini berarti 58.2 % variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu beban kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2). Sedangkan sisanya 41.8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2. Pembahasan

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

(1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Meshkati (2011) dalam penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung & Rachmalia, 2019) dalam *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, “Beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi”.

Menurut Meshkati (2010) dalam penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018) dalam *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, “Beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu”.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4.302) > t_{tabel} (1.684)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4.302 lebih besar dari 1.684 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 karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018) dalam *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, ”menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

(2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Pasaribu, 2019) dalam *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, bahwa pengertian kepemimpinan adalah “kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan”.

Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti et al., 2018) dalam *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, bahwa “Kepemimpinan didefinisikan menurut Kartono (2014) kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja. Semua dilakukan lewat perencanaan, penyelidikan, percobaan, analisis dan pengembangan secara sistematis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya”.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2.673) > t_{tabel} (1.684)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 2.673 lebih besar dari 1.684 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 gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, hasil penelitian menunjukkan bahwa “ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap variabel hasil kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara nyata.

(3) Pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 27.113 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,24 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $27.113 \geq 3.24$ Nilai 27.113 lebih besar dari 3,24 menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , artinya H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan nilai R-Square adalah 0.582 atau 58.2 % menunjukkan sekitar 58.2 % variabel Y (kinerja karyawan) dapat di jelas

kan oleh variabel beban kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (beban kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

- (1) Variabel beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- (2) Variabel gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- (3) Variabel beban kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

5.2. Saran

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

- (1) Sebaiknya PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan melakukan pembagian kerja secara proporsional sehingga hasil kerja maksimal.

- (2) Sebaiknya PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan meningkatkan gaya kepemimpinan, seorang pemimpin harus bisa fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh setiap karyawannya.
- (3) Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensinya untuk mencari solusi terbaik agar tetap menjaga dan meningkatkan kinerja dari karyawan yang ada. Seluruh penelitian ini memberikan nilai positif yang artinya variabel beban kerja dan gaya kepemimpinan akan saling mempengaruhi performa kinerja karyawan. Semakin baiknya beban kerja yang diberikan dan gaya kepemimpinan yang menghargai tujuan individu maka kinerja karyawan itu akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilman: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(1). 80-91.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2). 400-410.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26-41.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42-50.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018*, 490–502.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Burnout Memediasi Sebagian Pengaruh Beban Kerja Ke Kinerja. *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 (1) 74-79.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 61–70

- Kartono, K. (2010). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rernaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalai Indonesia.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E, & Radiman, R.. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131-142 .
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bakrie Telecom, Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1),148-158.
- Rindyantama, A. F., & Astuti, R. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Upt Sman Nawangan Pacitan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 52-81.
- Rizal, S. M., & Radiman, R.. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Magister Manajemen*, 2(1),117-128.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasam Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Soleman, A. (2011) Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit. *Jurnal Arika*, 5(2), 44-59.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

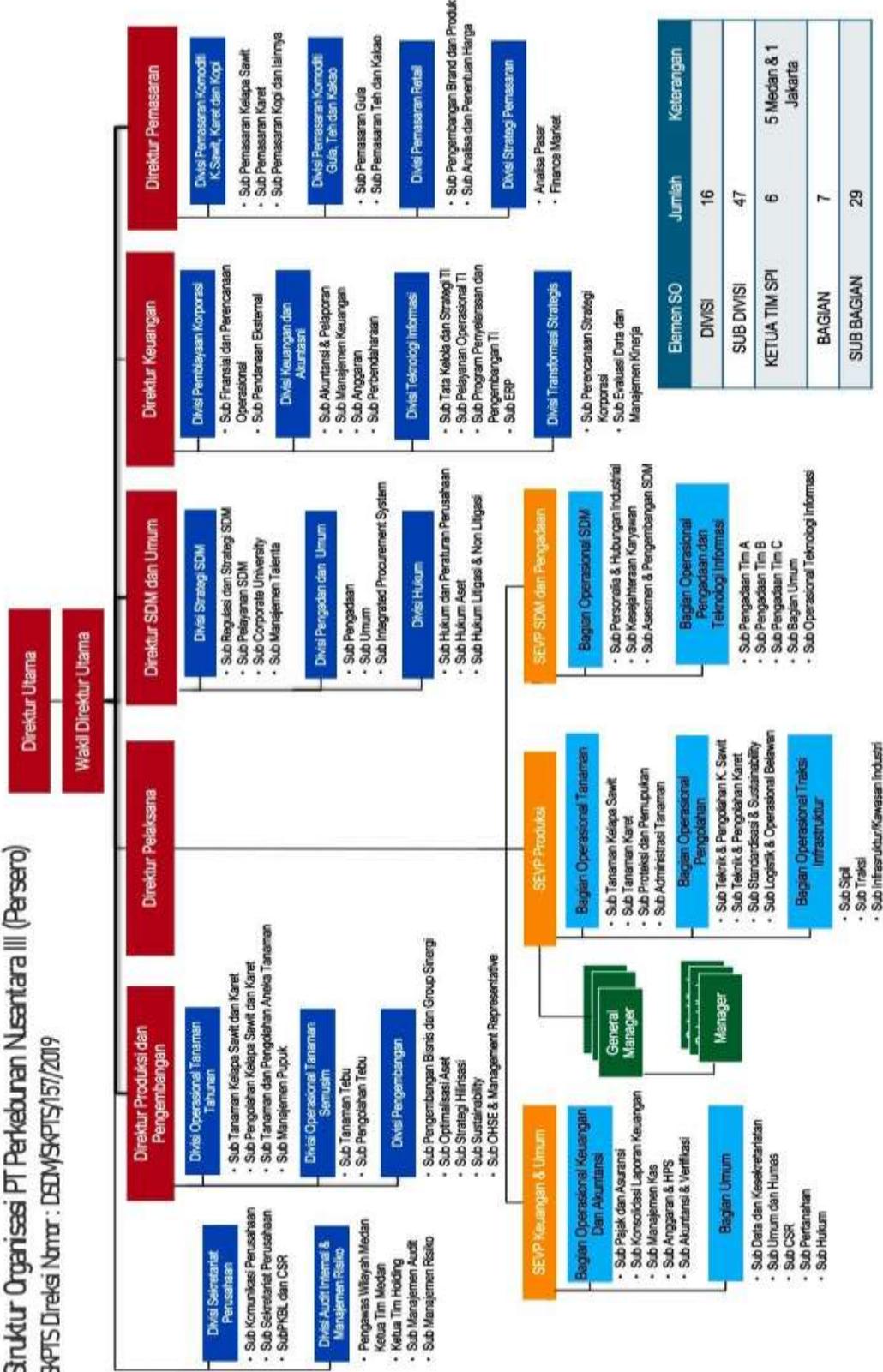
Suwendra, I. W. (2014). *Manajemen Kualitas Total*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah. *The 5th Seminar Nasional Call For Paper Kebaruan Dan Kode Etik Penelitian*. Medan: UMSU Press.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

SKPTS Direksi Nomor : DBM/SKPTS/157/2019



Elemen SO	Jumlah	Keterangan
DIVISI	16	
SUB DIVISI	47	
KETUA TIM SPI	6	5 Medan & 1 Jakarta
BAGIAN	7	
SUB BAGIAN	29	

Angket

Petunjuk Pengisian Angket :

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ”**.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

Identitas Responden

1. No. Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : <25 thn 25-35 thn >35 thn
4. Tingkat Pendidikan : SMA D1-D3 S1-S2

Keterangan

- | | | | |
|----|-----------------|-----|-----------------------|
| SS | : Sangat setuju | TS | : Tidak setuju |
| S | : Setuju | STS | : Sangat tidak setuju |
| KS | : Kurang setuju | | |

PERNYATAAN ATAS BEBAN KERJA (X₀)

NO.	ITEM PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
5	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor					
6	Saya memiliki waktu luang yang sedikit					
7	Saya sering kali mendapatkan gangguan selama melakukan pekerjaan					
8	Saya sering kali mengerjakan dua/ lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan					
9	Saya membutuhkan konsentrasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya merasa tingkat kompensasi yang saya dapat saat ini tidak dapat mengurangi tekanan pekerjaan saya					

PERNYATAAN GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

NO.	ITEM PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Atasan saya selalu menunjukkan kecerdasan intelektual berfikirnya					
2	Atasan saya selalu memperhatikan karyawan yang berprestasi					
3	Atasan saya selalu mendukung argumen dari karyawannya					
4	Atasan saya selalu mengikuti struktur organisasi yang berlaku					
5	Atasan saya selalu membenarkan sanksi yang tegas kepada karyawannya					
6	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					
7	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan = kegiatan perusahaan					
8	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					

9	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					
10	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka					

PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN (Y)

NO.	ITEM PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Berusaha memberikan hasil kerja yang memuaskan.					
2	Pengertian akan pekerjaan dapat membantu, dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					
3	Dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi.					
4	Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu,					
5	Berusaha untuk maju agar dapat menerima wewenang dan tanggung jawab yang lebih berat.					
6	Kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata-rata karyawan lain					
7	Saya memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan					
8	Saya berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada yang seharusnya					
9	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					
10	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu					

Rekapitulasi Hasil Pengumpulan Data

Res.	Skor Item Variabel Kinerja										TotalSkor
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	33
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
6	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
7	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	5	5	2	4	5	5	5	2	4	41
10	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	45
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
14	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
15	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
16	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	42
17	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
20	4	5	3	4	3	5	3	3	4	3	37
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
26	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
31	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
32	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
33	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
34	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
39	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
41	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	43
42	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42

Res.	Skor Item Beban Kerja										Total Skor
1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	41
4	4	4	3	4	2	5	5	5	4	5	41
5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	43
6	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
7	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	42
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
9	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	45
10	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	43
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
14	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
15	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
16	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	46
17	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
18	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
19	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
20	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	41
21	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
26	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
31	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
32	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
33	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	42
34	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
35	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
39	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
41	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	44
42	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42

Res.	Skor Item Gaya Kepemimpinan										TotalSkor
1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	38
5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	42
6	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
7	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
9	4	5	5	2	4	4	5	5	4	5	43
10	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	44
11	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
12	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	44
13	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
14	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
15	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
16	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	46
17	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
18	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
20	4	5	3	4	3	5	5	4	3	5	41
21	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
23	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
24	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
25	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	38
26	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	42
27	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
28	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
29	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
30	4	5	5	4	5	4	5	5	2	4	43
31	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
32	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
33	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	44
34	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
36	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
37	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	46
38	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45
39	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
41	5	5	4	3	5	4	5	3	4	3	41
42	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	51.11	19	42.22	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	93.33
2	37	82.22	5	11.11	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	93.33
3	23	51.11	17	37.78	2	4.76	0	0.00	0	0.00	42	93.65
4	17	37.78	21	46.67	3	7.14	1	2.38	0	0.00	42	93.97
5	37	82.22	4	8.89	0	0.00	1	2.38	0	0.00	42	93.49
6	37	82.22	5	11.11	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	93.33
7	23	51.11	17	37.78	2	4.76	0	0.00	0	0.00	42	93.65
8	23	51.11	17	37.78	2	4.76	0	0.00	0	0.00	42	93.65
9	17	37.78	21	46.67	3	7.14	1	2.38	0	0.00	42	93.97
10	23	51.11	16	35.56	2	4.76	1	2.38	0	0.00	42	93.81

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Behan Kerja (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	48.89	20	47.62	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	96.51
2	35	77.78	7	16.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	94.44
3	21	46.67	19	45.24	2	4.76	0	0.00	0	0.00	42	96.67
4	15	33.33	23	54.76	3	7.14	1	2.38	0	0.00	42	97.62
5	21	46.67	18	42.86	2	4.76	1	2.38	0	0.00	42	96.67
6	30	66.67	12	28.57	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	95.24
7	36	80.00	3	7.14	3	7.14	0	0.00	0	0.00	42	94.29
8	25	55.56	16	38.10	1	2.38	0	0.00	0	0.00	42	96.03
9	18	40.00	22	52.38	2	4.76	0	0.00	0	0.00	42	97.14
10	25	55.56	16	38.10	1	2.38	0	0.00	0	0.00	42	96.03

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	51.11	19	45.24	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	96.35
2	35	77.78	7	16.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	94.44
3	21	46.67	19	45.24	2	4.76	0	0.00	0	0.00	42	96.67
4	16	35.56	22	52.38	3	7.14	1	2.38	0	0.00	42	97.46
5	21	46.67	18	42.86	2	4.76	1	2.38	0	0.00	42	96.67
6	23	51.11	19	45.24	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	96.35
7	35	77.78	7	16.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	94.44
8	21	46.67	19	45.24	2	4.76	0	0.00	0	0.00	42	96.67
9	16	35.56	22	52.38	3	7.14	1	2.38	0	0.00	42	97.46
10	21	46.67	18	42.86	2	4.76	1	2.38	0	0.00	42	96.67

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011
VAR0001 Pearson Correlation	1	.257	.368	.508 [*]	.315	.257	.365	.366	.586 [*]	.315	.621 [*]
Sig. (2-tailed)		.101	.017	.001	.042	.101	.017	.017	.001	.042	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0002 Pearson Correlation	.257	1	.313	-.058	.463 [*]	1.000 [*]	.313	.313	-.360	.450 [*]	.472 [*]
Sig. (2-tailed)	.101		.044	.708	.000	.000	.044	.044	.708	.000	.002
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0003 Pearson Correlation	.368	.313	1	.347	.464 [*]	.313	1.000 [*]	1.000 [*]	.347	.484 [*]	.639 [*]
Sig. (2-tailed)	.017	.044		.024	.001	.044	.000	.000	.024	.001	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0004 Pearson Correlation	.508 [*]	-.058	.347	1	.128	-.058	.347	.347	1.000 [*]	.128	.686 [*]
Sig. (2-tailed)	.001	.708	.024		.428	.708	.024	.024	.000	.428	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0005 Pearson Correlation	.315	.463 [*]	.464 [*]	.128	1	.463 [*]	.464 [*]	.464 [*]	.128	1.000 [*]	.730 [*]
Sig. (2-tailed)	.042	.000	.001	.428		.000	.001	.001	.428	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0006 Pearson Correlation	.257	1.000 [*]	.313	-.058	.463 [*]	1	.313	.313	-.360	.450 [*]	.472 [*]
Sig. (2-tailed)	.101	.000	.044	.708	.000		.044	.044	.708	.000	.002
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0007 Pearson Correlation	.368	.313	1.000 [*]	.347	.464 [*]	.313	1	1.000 [*]	.347	.484 [*]	.639 [*]
Sig. (2-tailed)	.017	.044	.000	.024	.001	.044		.000	.024	.001	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0008 Pearson Correlation	.368	.313	1.000 [*]	.347	.464 [*]	.313	1.000 [*]	1	.347	.484 [*]	.639 [*]
Sig. (2-tailed)	.017	.044	.000	.024	.001	.044	.000		.024	.001	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0009 Pearson Correlation	.508 [*]	-.058	.347	1.000 [*]	.128	-.058	.347	.347	1	.128	.686 [*]
Sig. (2-tailed)	.001	.708	.024	.000	.428	.708	.024	.024		.428	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0010 Pearson Correlation	.315	.463 [*]	.464 [*]	.128	1.000 [*]	.463 [*]	.464 [*]	.464 [*]	.128	1	.730 [*]
Sig. (2-tailed)	.042	.000	.001	.428	.000	.000	.001	.001	.428		.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0011 Pearson Correlation	.621 [*]	.472 [*]	.639 [*]	.686 [*]	.730 [*]	.472 [*]	.639 [*]	.639 [*]	.686 [*]	.730 [*]	1
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	11

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X₁)

Deletion

	VR0001	VR0002	VR0003	VR0004	VR0005	VR0006	VR0007	VR0008	VR0009	VR0010	Residual
VR0001 Pearson Correlation	1	.381*	.111*	.360*	.331*	.452*	-.024	.038	.134	.381*	.374*
Sig. (2-tailed)		.027	.001	.000	.023	.001	.873	.812	.387	.001	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VR0002 Pearson Correlation	.381*	1	.345*	-.021	.448*	.341	.357	.000	.785	.354*	.485*
Sig. (2-tailed)	.027		.003	.845	.001	.272	.719	1.000	.341	.025	.001
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VR0003 Pearson Correlation	.111*	.345*	1	.325*	-.487*	.026	.065	.001	.336*	.181	.011*
Sig. (2-tailed)	.307	.003		.005	.001	.417	.374	.999	.006	.388	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VR0004 Pearson Correlation	.360*	-.021	.325*	1	.388	.143	-.115	.078	.254	-.388	.451*
Sig. (2-tailed)	.000	.845	.003		.000	.368	.485	.688	.204	.772	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VR0005 Pearson Correlation	.331*	.448*	.458*	.388	1	.060	.340	.640	.101	.326	.374*
Sig. (2-tailed)	.023	.001	.001	.000		.881	.001	.770	.340	.009	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VR0006 Pearson Correlation	-.024	.038	.001	.143	.026	1	.229	.278	.507*	.376	.381*
Sig. (2-tailed)	.873	.812	.417	.388	.417		.184	.174	.001	.004	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VR0007 Pearson Correlation	.038	.357	.000	.115	.143	.229	1	.380	.254	-.388	.367
Sig. (2-tailed)	.812	.719	.999	.485	.368	.344		.070	.104	.009	.007
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VR0008 Pearson Correlation	.134	.000	.336*	.388	.640	.101	.340	1	.027*	.345*	.448*
Sig. (2-tailed)	.312	1.000	.000	.000	.770	.044	.070		.006	.004	.001
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VR0009 Pearson Correlation	.381*	.354*	.181	.354	.311	.350*	.354	.337*	1	.385	.401*
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.026	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VR0010 Pearson Correlation	.374*	.485*	.011*	-.388	.374*	.376	-.388	.345*	.000	1	.321*
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.044	.000	.004	.999		.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Residual Pearson Correlation	.374*	.485*	.011*	-.388	.374*	.376	-.388	.345*	.000	.321*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.999	.000	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	11

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X₂)

Detailed

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	RELUMODE
VAR0001 Pearson Correlation	1	.28	.27	.37	.24	-.07	-.08	-.11	.26	-.02	.22
Sig. (2-tailed)		.04	.04	.00	.08	.78	.82	.46	.01	.97	.05
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0002 Pearson Correlation	.28	1	.34	-.09	.46	-.19	.04	.01	-.09	-.20	-.26
Sig. (2-tailed)	.04		.02	.47	.00	.34	.84	.99	.47	.05	.16
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0003 Pearson Correlation	.27	.34	1	.25	.48	-.15	.04	.08	-.19	.28	.30
Sig. (2-tailed)	.04	.02		.09	.00	.46	.86	.92	.46	.09	.05
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0004 Pearson Correlation	.37	-.09	.25	1	.37	.24	-.03	-.16	.09	-.02	.43
Sig. (2-tailed)	.00	.47	.09		.00	.11	.97	.64	.78	.98	.00
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0005 Pearson Correlation	.24	.46	.48	.37	1	-.16	-.02	.04	-.02	-.16	.24
Sig. (2-tailed)	.08	.00	.00	.00		.31	.99	.99	.99	.36	.08
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0006 Pearson Correlation	-.07	-.19	-.15	.24	-.16	1	-.04	.21	.01	.21	.46
Sig. (2-tailed)	.78	.34	.46	.11	.31		.82	.04	.99	.24	.01
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0007 Pearson Correlation	-.08	.04	.04	-.03	-.02	-.04	1	.21	-.02	.21	.28
Sig. (2-tailed)	.82	.84	.86	.97	.99	.99		.01	.99	.28	.47
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0008 Pearson Correlation	-.11	.01	.08	-.16	.04	.21	.21	1	.26	.46	.22
Sig. (2-tailed)	.46	.99	.29	.64	.86	.34	.16		.09	.01	.05
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0009 Pearson Correlation	.26	-.09	-.16	.09	-.02	.01	-.02	.26	1	.37	.43
Sig. (2-tailed)	.01	.47	.64	.78	.98	.99	.99	.01		.00	.01
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR0010 Pearson Correlation	-.02	-.20	.28	-.02	-.16	.24	.21	.46	.21	1	.46
Sig. (2-tailed)	.97	.05	.00	.98	.36	.36	.34	.01	.01		.01
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
RELUMODE Pearson Correlation	.22	.26	.30	.43	.24	.46	.28	.22	.43	.46	1
Sig. (2-tailed)	.05	.01	.00	.00	.08	.00	.47	.01	.01	.01	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	11

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	42	100.0
Excluded ^a	0	0
Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Titik Persentase Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	100	716	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248
2	18.51	10.00	10.16	10.25	10.30	10.33	10.35	10.37	10.38	10.40	10.40	10.41	10.42	10.42	10.43
3	10.13	6.55	6.28	6.12	6.01	5.94	5.89	5.85	5.81	5.79	5.76	5.74	5.73	5.71	5.70
4	7.71	5.94	5.59	5.39	5.26	5.16	5.09	5.04	5.00	4.96	4.94	4.91	4.89	4.87	4.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.26	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.28	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9173	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8743	0.9509
6	0.6235	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8963
8	0.5464	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5154	0.6021	0.6851	0.7348	0.8476
10	0.4873	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4622	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4393	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4189	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4009	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.3851	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.3700	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3567	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3438	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3322	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3215	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3115	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3021	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.2933	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.2851	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.2773	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.2700	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.2631	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.2566	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.2505	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2448	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2393	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2341	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2291	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2243	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2197	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2153	0.3192	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2111	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2071	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2032	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.1995	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.1960	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.1926	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.1893	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.1861	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.1830	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

Titik Persentase Distribusi t

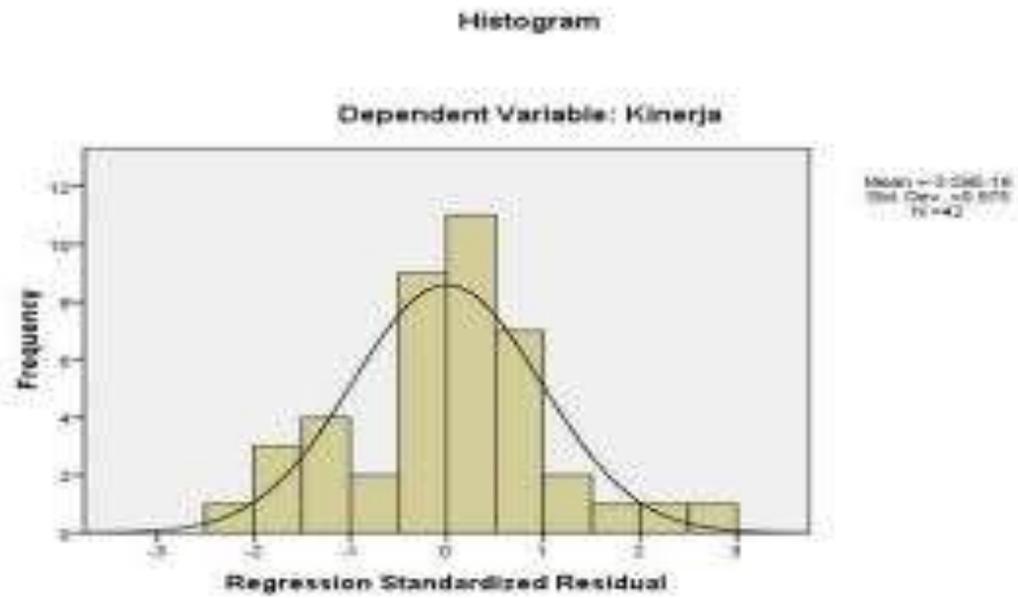
Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91989	4.30285	6.96456	9.92464	22.32712
3		0.76489	1.83374	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74696	4.60408	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44981	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.38462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.33900	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.29216	2.82144	3.24984	4.26681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.25914	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79589	2.23099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.18037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34081	1.75305	2.13145	2.60246	2.94671	3.73263
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10062	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51766	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48486
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05964	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47256	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37480
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30696	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

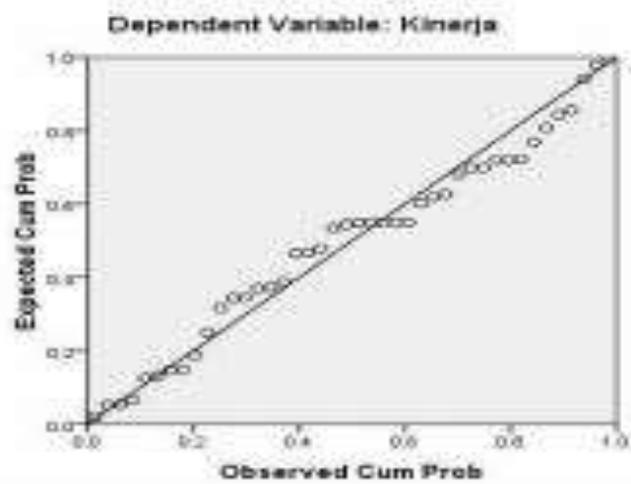
Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01838	2.41847	2.69807	3.29895
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01699	2.41625	2.69510	3.29689
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28907
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67985	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25788
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29358	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Histogram dan P. Plot



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Daftar Riwayat Hidup

1. Data Pribadi

Nama : Putri Adriyana Harahap
NPM : 1505160309
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 18 Oktober 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 (satu) Dari 3 (tiga) Bersaudara
Alamat : Jln. Aluminium I Gg. Bangun Tanjung
Mulia
No. Telephone : 085373738558
Email : Putriharahap770@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Adenin Harahap
Nama Ibu : Dra. Elida Almair SPD
Pekerjaan Ayah : Pegawai Swasta
Pekerjaan Ibu : Pegawai Negeri Sipil
Alamat : Jln. Aluminium I Gg. Bangun Tanjung
Mulia
No. Telephone : 082163633615

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 060861 Pulo Brayon Bengkel
Baru.
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri II Medan
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 3 Medan
Perguruan Tinggi : UMSU

Medan, 06 Maret 2020

(Putri Adriyana Harahap)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : PUTRI ADRIYANA HARAHAP
NPM : 1505160309
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi-
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 30-11-2019
Pembuat Pernyataan



[Signature]
PUTRI ADRIYANA HARAHAP

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.