

PENGARUH BEBAN KERJA, ETOS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN

Owen Ocktapiandotua Situmorang¹⁾, Elisabeth Simangunsong²⁾, Kristina Bangun³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email: owenositumorang@gmail.com¹⁾, elisabeth081966@gmail.com²⁾

kristinabgn@gmail.com³⁾

ABSTRACT

This research aims to identify and analyze the influence of workload, work ethic, and leadership on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. This research employs a quantitative method using a saturated sampling/census technique through questionnaires distributed to all 47 employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan in the Technical and Processing Division. The analytical techniques used in this research include validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Data processing was carried out using SPSS Version 25 for Windows. The results of this research formulate the multiple linear regression equation as follows: $Y = 11.416 - 0.360(X1) + 0.655(X2) + 0.526(X3) + ei$. The findings indicate that workload (X1) has a negative and significant partial effect on employee performance, while work ethic (X2) and leadership (X3) have a positive and significant partial effect on employee performance. The F-test results show that workload, work ethic, and leadership simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. The coefficient of determination (R²) shows that workload, work ethic, and leadership collectively explain 74.1% of the variance in employee performance, while the remaining 25.9% is influenced by other factors not examined in this research, such as teamwork, employee commitment, and compensation

Keywords: Employee Performance, Workload, Work Ethic, Leadership

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bahkan tidak dapat terlepas dari sebuah organisasi, institusi, maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena mereka merupakan penggerak utama di setiap kegiatan operasional. Jika karyawan bekerja dengan baik, perusahaan pun akan meraih keberhasilan dan mencapai tujuannya. Sebaliknya, bila kinerja karyawan menurun, perusahaan berisiko mengalami kerugian, meskipun teknologi dan sistem yang digunakan sudah canggih. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola SDM dengan sebaik-baiknya agar karyawan mampu memahami dan menguasai sistem yang ada, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia-manusia yang mengelolanya.

Kinerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan dapat terealisasi dengan baik. Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan

kinerja karyawan yang efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang terbaik yang mampu dilakukan setiap karyawannya.

Beban kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut bukan menjadi beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Etos kerja adalah sebuah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik, etos kerja juga merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Menurut Priansa (2018:283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang. Etos kerja yang tinggi tentunya runitinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi seorang karyawan agar mereka bersedia melakukan pekerjaan dan mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses mempengaruhi karyawan dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi kepada karyawan untuk menyampaikan maksud dan tujuan guna keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut disinilah dituntut peran dari kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim kerja yang baik, harmonis dan solid untuk karyawannya agar meningkatkan kualitas dan produktifitasnya serta menciptakan tata kerja yang lancer.

Menurut Effendi (2011:183) kepemimpinan adalah suatu aktivitas mempengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuyun et al (2024) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon” hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wulandari, 2024) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Denpasar.
3. Penelitian lain yang berkaitan dengan judul diatas adalah yang dilakukan oleh (Diana Sri Dewi, (2021) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Pos Intermedia di Kota Pekanbaru” menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan sudah melakukan penilaian kinerja secara berkala, untuk melihat gambaran kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan pada bagian Teknik dan Pengolahan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan pada Bagian Teknik dan Pengolahan Dalam 3 Tahun Terakhir (2021-2023)

Uraian Kerja	Target	Realisasi	Penilaian Kinerja		
			2021	2022	2023
Mengumpulkan dan menganalisis data OER dari pabrik	Karyawan harus mengumpulkan data pabrik setiap hari dan setiap tiga bulan tepat waktu, lalu menganalisis data tersebut dan membuat laporan rekomendasi perbaikan dalam waktu 2 minggu setelah data dikumpulkan.	Data sering terlambat dikumpulkan, sehingga analisis dan laporan rekomendasi juga jadi terlambat. Beberapa rekomendasi sudah dibuat, tapi belum semuanya diterapkan sesuai waktu yang direncanakan.	Baik	Cukup	Cukup
Melakukan input data dokumen ke sistem digital	Dokumen terinput ke sistem dalam waktu 1 hari kerja setelah diterima.	Proses penyusunan dokumen masih mengalami keterlambatan akibat faktor koordinasi dan revisi manual.	Cukup	Baik	Cukup
Mengelola dan mengumpulkan dokumen proyek	Dokumen pendukung (surat izin, kontrak kerja, dan laporan harian) harus lengkap tersusun rapi dan siap digunakan sebelum proyek dimulai	Dokumen kurang lengkap dan kadang terlambat diterima dari unit	Cukup	Baik	Cukup
Mengumpulkan berkas program kerja dari unit lapangan	Mengumpulkan semua berkas program kerja teknis dari berbagai unit, memeriksa kelengkapan dan kebenaran data sebelum diinput ke sistem atau diteruskan ke bagian lain dalam 1 hari kerja.	Berkas tidak berhasil terkumpul dan diperiksa tepat waktu hanya sebagian, karena revisi dan koordinasi antar unit.	Baik	Baik	Cukup
Menerima dan mendistribusikan surat atau dokumen internal bagian teknik dan pengolahan	Surat atau dokumen diterima dan disalurkan tepat waktu dalam waktu 1 hari kerja setelah diterima di kantor.	Surat atau dokumen terkadang terlambat disalurkan karena harus menunggu konfirmasi dari atasan atau bagian terkait, sehingga	Baik	Cukup	Sangat Baik

Uraian Kerja	Target	Realisasi	Penilaian Kinerja		
			2021	2022	2023
		menyebabkan penundaan dalam proses tindak lanjut.			

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut bukan menjadi beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Sunyoto (2013:64) beban kerja adalah tugas yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:303) faktor utama yang menentukan beban kerja adalah

1. Usaha atau Tenaga
Jumlah tugas yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
2. Performansi
Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matriks beban kerja yang lengkap.
3. Faktor tuntutan tugas
Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan
Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Target yang harus dicapai
Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.
3. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja adalah suatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan beban tugas.

Menurut Tarwaka (2015:131), indikator beban kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. Beban waktu, yaitu tekanan yang dirasakan karena keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.
2. Beban usaha mental, yaitu tingkat usaha kognitif seperti konsentrasi, berpikir, serta pengambilan keputusan dalam melaksanakan tugas.
3. Beban tekanan psikologis, yaitu tekanan emosional seperti stres, kejenuhan, atau frustrasi yang muncul selama menjalankan pekerjaan.

Menurut Wibowo (2011:192–193), indikator beban kerja mencakup dua aspek utama, yaitu:

1. Tuntutan peran, yaitu tekanan kerja yang muncul akibat ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) atau konflik antar peran (*role conflict*) dalam pelaksanaan tugas.
2. Tuntutan antar pribadi, yaitu tekanan kerja yang bersumber dari hubungan sosial, komunikasi yang tidak efektif, atau konflik dengan rekan kerja.

Etos Kerja

Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari Bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika yang mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan kata baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkadang gairah atau semangat yang kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna. Menurut Anoraga (2009:26) etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2018:285) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah:

- a. Faktor internal
Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.
- b. Faktor eksternal
Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi disiplin dan sikap mental yang diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

Indikator Etos Kerja

Menurut Tamara (2002:73), indikator etos kerja adalah sebagai berikut:

1. Tepat waktu
Tepat waktu adalah perilaku mematuhi ketentuan waktu yang ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan, serta menyadari pentingnya waktu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Jujur
Jujur pada diri sendiri juga berarti kesungguhan untuk meningkatkan dan mengembangkan misi serta eksistensi diri.
3. Disiplin
Disiplin dapat diartikan sebagai kemampuan mengatur diri sendiri dengan memanfaatkan

waktu secara tepat untuk mencapai tujuan. Kedisiplinan penting dalam menunjang tercapainya target yang diinginkan. Sikap disiplin dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, kerapian dalam penggunaan alat, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja.

4. Percaya diri
Sebagai hasil dari fungsinya dengan baik kekuatan diri dalam pribadi seseorang, maka timbul yang disebut percaya diri.
5. Jalinan komunikasi
Dalam bekerja diperlukan adanya komunikasi, baik komunikasi dengan rekan kerja maupun pimpinan. Dengan adanya komunikasi yang baik akan menambah semangat dalam bekerja.

Menurut Nitisemito (2001:75) indikator etos kerja, yaitu:

1. Perasaan seorang karyawan
Mengerjakan sesuatu dengan senang hati dan ikhlas akan membuat karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan merasa senang untuk kembali ke tempat kerja.
2. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan efektif sesuai dengan bidang yang telah ditentukan.
3. Keseriusan karyawan saat bekerja
Pekerjaan yang baik hanya dapat dihasilkan oleh konsentrasi yang baik, dan memiliki target. Hal ini mampu membuat mereka untuk dapat bekerja dengan semakin baik dan semakin efektif setiap harinya.
4. Kesungguhan dalam bekerja
Ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan kesungguhan tentu akan mempercepat pekerjaan.

Kepimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses memberarti atau pengarahan yang berarti terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesiediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. (Kartono, 2008:34).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Menurut Setiawan dan Munith (2013:22) adalah:

- a. Faktor Kemampuan Individu
Dalam Kepemimpinan, faktor dari pribadi individu sang pemimpin yang berupa berbagai kompetensi sangat mempengaruhi proses kepemimpinannya. Secara konsep kepemimpinan umumnya terpusat pada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya. Di era modern saat ini pemimpin didasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki orang lain dalam kelompoknya, seperti kecerdasan, tingkat pendidikan, bertanggungjawab, aktivitas dan partisipasi sosial serta status ekonomi dan *social*.
- b. Faktor Jabatan
Seorang pemimpin dalam berperilaku harus selalu mengetahui bagaimana memosisikan dirinya. Contohnya seorang perwira tinggi tentunya dalam terkait memberikan perintah

sangat berbeda gayanya dengan seorang rektor. Hal ini terkait dengan aturan dan norma yang diberlakukan di masing-masing organisasi. Hal ini yang perlu dipahami bahwa seorang pemimpin tidak pernah bekerja sendiri tetapi selalu berada dalam lingkungan sosial yang dinamis sehingga ia harus memiliki citra tentang perilaku kepemimpinan yang digunakan sehingga sesuai dengan situasi dan kondisi. Untuk itu pemimpin harus bisa memahami konsep peran (*role concept*) dan tanggap terhadap situasi eksternal.

c. Faktor Situasi dan Kondisi

Dalam suatu situasi atau kondisi tertentu dibutuhkan tipe kepemimpinan yang tertentu pula. Pemimpin harus bisa memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi bawahannya. Jika tidak, maka yang akan muncul bukan komitmen (kepatuhan) tetapi resistensi (perlawanan) dari para bawahan yang menyebabkan kepemimpinan menjadi tidak efektif.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:34) ada lima indikator kepemimpinan:

1. Kemampuan mengambil keputusan, Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi, Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi, adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pemikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatannya pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Kemampuan mengendalikan emosional, adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

Menurut Reksohadiprojo (2003:290-291) ada empat indikator kepemimpinan yaitu:

1. Kecerdasan (*Intelligent*) Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.
2. Kedewasaan, sosial yang luas (*Sosial Maturity and Breadh*) Pemimpin cenderung memiliki emosi yang stabil dan dewasa atau matang serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi Pemimpin secara *relative* mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi tinggi, mereka bekerja keras untuk nilai intrinsik.
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi, Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Simamora (2006:192) kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan, kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:8), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Pengetahuan
Adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian juga sebaliknya jika pengetahuan pekerjaannya tidak baik akan memberikan hasil yang tidak baik pula.
3. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Beban Kerja
Yaitu sejauh mana volume dan tekanan pekerjaan sesuai dengan kapasitas individu.
5. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
6. Etos Kerja
Yaitu semangat kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
7. Motivasi Kerja
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
8. Kepemimpinan
Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
9. Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
10. Budaya Organisasi
Kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Mathis (2006:65) ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kuantitas Kerja
Kriteria jumlah pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Besar hasil kerja akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan dan mengindikasikan kinerja seorang pegawai akan berhasil atau tidak. Kualitas hasil kerja yang didasarkan atau kualitas mencerminkan nilai sikap karyawan atas apa yang dilakukan dalam pekerjaannya.
- b. Jangka Waktu
Jangka waktu akan baik jika kualitas dapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian kualitas yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Kehadiran ditempat kerja

Sikap yang menunjukkan kehadiran baik mencerminkan kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Masih banyak karyawan yang kinerja kerjanya kurang memuaskan dikarenakan masalah-masalah kehadiran ditempat kerjanya.

d. Sikap Kooperatif

Perhatian terhadap tugas-tugas yang dikerjakan karyawan akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sikap kerjasama dan selalu tangggap terhadap apa yang harus dikerjakan akan mempengaruhi keberhasilan seorang dalam mencapai kinerja yang diinginkan.

Indikator Kinerja

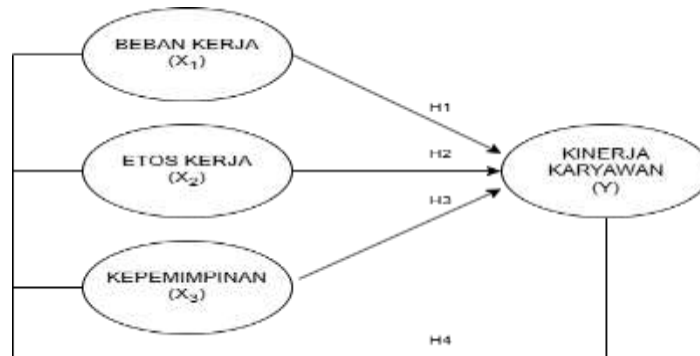
Menurut Robbins (2006:26), indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasil serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

Menurut Wirawan (2014:175) menyatakan indikator dari kinerja adalah:

- a. Keterampilan Kerja
Keterampilan kerja adalah penguasaan karyawan mengenal prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.
- b. Kualitas Pekerjaan
Kualitas kerja adalah kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja, ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- c. Tanggung Jawab
Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
- d. Disiplin
Disiplin adalah kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau waktu pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan urusan kerja.
- e. Kuantitas Pekerjaan
Kuantitas pekerjaan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, (Sugiyono, 2015:96). Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
2. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
4. Beban kerja, etos kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dinamakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dibagian Teknik dan Pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel sebanyak 47 orang.

Operasional Variabel

Tabel 2. Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah sejumlah kegiatan, tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.	1. Kondisi Pekerjaan 2. Target yang harus dicapai 3. Lingkungan Kerja 4. Beban Waktu 5. Beban usaha mental 6. Beban tekanan psikologis 7. Tuntutan Peran 8. Tuntutan antar pribadi	Likert
2.	Etos Kerja (X2)	Etos kerja merupakan pandangan, sikap, dan semangat kerja yang tinggi, yang mencerminkan nilai	1. Tepat waktu 2. Jujur 3. Disiplin 4. Percaya diri	Likert

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
		luhur terhadap pekerjaan, serta norma dan kebiasaan yang mendukung kinerja dan kemajuan organisasi.	5. Jalinan komunikasi 6. Perasaan seorang karyawan 7. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya 8. Keseriusan karyawan saat bekerja 9. Kesungguhan dalam bekerja	
3.	Kepemimpinan (X3)	Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.	1. Kemampuan mengambil Keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Kemampuan mengendalikan emosional 6. Kecerdasan 7. Kedewasaan 8. Motivasi diri 9. Sikap-sikap hubungan manusiawi	Likert
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Keterampilan kerja 7. Tanggung Jawab 8. Disiplin 9. Kuantitas Pekerjaan	Likert

Teknis Analisis Data

Menggunakan Teknik analisis data yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t parsial dan uji F simultan), serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Linier Berganda

Tabel 3. Analisa Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.416	4.326		2.639	.012		

	Beban Kerja	-.360	.090	-.312	-4.003	.000	.995	1.005
	Etos Kerja	.655	.087	.588	7.543	.000	.993	1.007
	Kepemimpinan	.526	.084	.489	6.263	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada tabel diatas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 11,416 - 0,360 X_1 + 0,655 X_2 + 0,526 X_3 + e_i$$

Hal ini berarti beban kerja, etos kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Lebih lanjut persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,416 artinya jika nilai beban kerja, etos kerja dan kepemimpinan bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 11,416.
2. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya sebesar -0,360. Artinya apabila nilai beban kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,360 dan apabila beban kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,360.
3. Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,655 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila etos kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,655 dan apabila etos kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,655.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,526 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila kepemimpinan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,526 dan apabila kepemimpinan turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,526.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4. Uji t (Regresi Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.416	4.326		2.639	.012
Beban Kerja	-.360	.090	-.312	-4.003	.000
Etos Kerja	.655	.087	.588	7.543	.000
Kepemimpinan	.526	.084	.489	6.263	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,016 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa:

1. Nilai $t_{hitung} (-4,003) > t_{tabel} (2,016)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
2. Nilai $t_{hitung} (7,543) > t_{tabel} (2,016)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel etos kerja berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

3. Nilai $t_{hitung} (6,263) > t_{tabel} (2,016)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.622	3	153.207	40.969	.000 ^b
	Residual	160.803	43	3.740		
	Total	630.426	46			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Beban Kerja, Etos Kerja						

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa beban kerja, etos kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} Sebesar $40,969 > F_{tabel}$ sebesar $2,82$ dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima, artinya secara simultan variabel beban kerja, etos kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.723	1.934
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Beban Kerja, Etos Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa :

1. Nilai R sebesar $0,861$ sama dengan $86,1\%$ berarti yaitu beban kerja, etos kerja dan kepemimpinan mempunyai hubungan kuat dengan kinerja karyawan.
2. Koefisien deteminan (R Square) sebesar $0,741$ artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, etos kerja dan kepemimpinan sebesar $74,1\%$, sedangkan $25,9\%$ lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti kerjasama tim, komitmen karyawan, dan kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Beban Kerja, Etos Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, hal ini terbukti nilai koefisien regresinya yang bertanda positif yaitu:

$$KK = 11,416 - .360(X1) + .655(X2) + .526(X3) + ei$$

2. Beban Kerja, Etos Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Hal ini terbukti dari F_{hitung} sebesar 40,969 > F_{tabel} sebesar 2,82 dan nilai signifikan F sebesar 0,000 < α (0,05).
3. Beban Kerja, Etos Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Hal ini dibuktikan dari uji t bahwa variabel beban kerja (X1) nilai t_{hitung} (-4,003) > t_{tabel} (2,016) dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Etos Kerja (X2) nilai t_{hitung} (7,543) > t_{tabel} (2,016) dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Serta variabel Kepemimpinan (X3) nilai t_{hitung} (6,263) > t_{tabel} (2,016) dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05.
4. Nilai R sebesar 0,861 sama dengan 86,1%. berarti beban kerja, etos kerja dan kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,741 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, etos kerja dan kepemimpinan sebesar 74,1%, sedangkan 25,9% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti kerjasama tim, komitmen karyawan, dan kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendi, O. (2011). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. Jakarta, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Kartono, H. (2008). *Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Erlangga.
- Mangkunegara, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. (2006). *Human Resource Management*. Boston, MA, USA: Cengage Learning.
- Nitisemito. (2001). *Manajemen Personalia*. Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Reksohadiprojo, S. (2003). *Manajemen: Teori dan Kasus*. Jakarta: BPF
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior* (11th ed.). Upper Saddle River, NJ, USA: Pearson Education.
- Setiawan, A., & Munith, N. (2013). *Faktor-Faktor Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Siagian, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, R. (2006). *Manajemen Kinerja: Konsep dan Aplikasinya*. Bandung, Indonesia: Penerbit ITB.
- Sunyoto, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Tamara, T. (2002). *Budaya Etos Kerja*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tarwaka, M. (2015). *Beban kerja: Konsep dan Penerapan*. Jakarta, Indonesia: Gramedia.
- Wirawan, A. (2014). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta, Indonesia: RajaGrafindo Pers.