



Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera

Della Widya Ayu, Milda Handayani, Rini Wijayaningsih

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email ; 202010325026@mhs.ubharajaya.ac.id milda.handayani@dsn.ubharajaya.ac.id

rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract. *The Influence of Leadership, Work Motivation and Workload on Employee Performance at PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. This research aims to find out how much influence Leadership, Work Motivation and Workload have on Employee Performance which has an impact on PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. This type of research is quantitative. The population in this study were all employees of PT. Kurnia Berdikari Sejahtera, located in Bekasi City. The sampling technique uses Probability Sampling (Simple Random Sampling). Data were collected through distributing questionnaires directly and via google form to 110 respondents, with data processing using SPSS version 27. Data that met the requirements was obtained using validity and reliability tests and classical assumption tests. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, t statistical test (partial), F test (simultaneous) and coefficient of determination test (R^2). Based on the results of this research, it is stated that leadership, work motivation and workload simultaneously have a significant effect on the performance of PT employees. Kurnia Berdikari Sejahtera. And the Leadership variable partially has a positive and significant influence on employee performance variables, the Work Motivation variable partially has a positive and significant influence on employee performance and the Workload variable has a positive and significant influence on employee performance. Based on this, it can be concluded that it is proven that leadership, work motivation and workload have a positive influence on employee performance. Each level of leadership, work motivation and workload has a very important role in employee performance results.*

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Workload, Employee Performance*

Abstrak. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang berdampak bagi PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera, yang berada di Kota Bekasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan Probability Sampling (*Simple Random Sampling*). Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan melalui google form kepada 110 responden, dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 27. Data yang memenuhi syarat didapatkan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa regresi linier berganda, uji statistik t (parsial), uji F (simultan) dan Uji koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Serta variabel Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Masing-masing dari tingkat kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja memiliki peranan yang sangat penting terhadap hasil kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya alam (SDM) penting dalam perusahaan untuk mengelola, mengarahkan dan mendayagunakan karyawan. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan, sebagai modal karyawan dapat dikelola menjadi tetap produktif, namun dalam pengelolaannya tidak mudah karena karyawan mempunyai pikiran, dan status yang berbeda. Pimpinan perusahaan harus bisa mendorong karyawan dengan cara terus menerus

meningkatkan motivasi kerjanya dan dapat lebih memperhatikan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Prasodjo, 2020).

Faktor keberhasilan seorang pemimpin tergantung cara kepemimpinan yang dilakukan dalam memberikan ruang bagi karyawan untuk berpendapat, menjalin relasi, dan memberikan pujian agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu pemimpin juga harus dapat memberikan pengaruh yang baik, salah satunya seperti selalu menjalin komunikasi dengan karyawan dan memotivasi karyawan agar bisa saling bekerja sama menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan. (Nguyen Minh & Tran Viet Hoang, 2020)

Setiap pimpinan di lingkungan kerja, selalu memerlukan sejumlah karyawan untuk membantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Maka setiap pimpinan memiliki kewajiban memberi perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud beban kerja yang terarah pada tujuan perusahaan (Asamani et al., 2019)

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja yang baik dapat dilihat dari prosedur dan mengikuti tata cara sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada dua dimensi kinerja, yaitu kualitas dan kuantitas. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja yang baik dapat dilihat dari prosedur dan mengikuti tata cara sesuai standar yang telah ditetapkan (Indriyani et al., 2021).

Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat penting, karena seorang pimpinan memiliki tanggung jawab memandu suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses yang aktif seseorang untuk membuat orang lain termotivasi dengan memberikan arahan, memberikan bimbingan, dan memberikan pengaruh untuk mengerjakan sesuatu dalam upaya meraih suatu hasil yang diinginkan (Faeni et al., 2019).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut

bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Khaeruman et al., 2021).

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity) (Hermawan, 2022)

METODELOGI

Desain Penelitian

Penelitian merupakan suatu hal yang penting untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan pendidikan tertentu. Sedangkan metodologi penelitian adalah cara berpikiran ilmiah secara rasional, empiris, dan sistematis yang digunakan oleh suatu penelitian disiplin ilmu untuk melakukan kegiatan penelitian. Berpikir secara rasional, berarti kegiatan penelitian tersebut dilakukan dengan cara-cara masuk akal, sehingga dapat dijangkau oleh penalaran manusia. Empiris, berarti “sesuatu cara” yang dilakukan itu, dapat diamati oleh indra manusia sehingga orang lain pun dapat mengamati. Sedangkan untuk sistematis yang berarti proses yang dilakukan pada penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu bersifat logis dan terstruktur (Sujarweni V. Wiratna, 2021).

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah desain penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini dapat menghasilkan beberapa temuan yang dapat dicapai dengan menggunakan beberapa prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada gejala-gejala atau fenomena yang mempunyai karakteristik tertentu yang dinamakan sebagai variabel. Pendekatan kuantitatif hakikat hubungannya diantara variabel-variabel yang dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner

Penelitian ini dilakukan di PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Dengan objek penelitian tersebut adalah karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Tujuan dilakukan penyebaran

kuesioner dalam penelitian ini adalah untuk mengukur apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penyebaran kuesioner ini dilakukan langsung dan melalui *google form* pada bulan desember 2023 dengan rincian penyebaran kuesioner yang dilampirkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	110	100%
Kuesioner yang dikembalikan	110	100%
Kuesioner yang tidak dikembalikan	0	0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa kuesioner yang diberikan kepada responden berjumlah 110 kuesioner, dengan jumlah yang telah dikembalikan sebanyak 110 kuesioner atau memiliki tingkat pengembalian sebesar 100%.

Identitas Responden

Berikut adalah karakteristik dari masing-masing responden yang akan dijelaskan sebagai berikut :

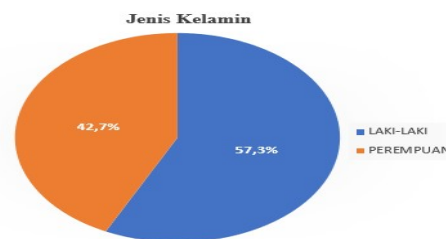
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Terdapat karakteristik responden sesuai dengan yang telah dikategorikan berdasarkan jenis kelaminnya yaitu Laki-Laki dan Perempuan yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	63	57,3%
Perempuan	47	42,7%
Total	110	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023



Gambar 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden pada penelitian tersebut terdiri dari 63 laki-laki dari keseluruhan total responden 110 orang, serta terdiri 47 berjenis kelamin perempuan dari keseluruhan total responden yang bekerja di PT. Kurnia Berdikari

Sejahtera.

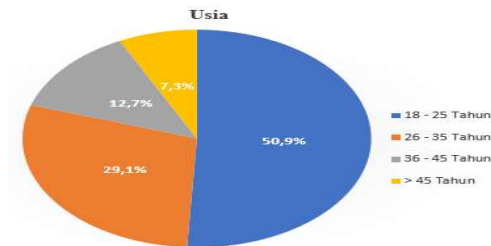
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh data usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-25 Tahun	56	50,9%
26-35 Tahun	32	29,1%
36-45 Tahun	14	12,7%
>45 Tahun	8	7,3%
Total	110	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023



Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 56 responden, serta di usia 26-35 sebanyak 32 responden, selain itu di usia 36-45 tahun sebanyak 14 responden dan terakhir usia 45 tahun ke atas sebanyak 8 responden.

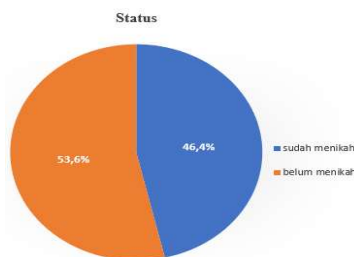
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Terdapat karakteristik responden sesuai dengan yang telah dikategorikan berdasarkan status yaitu Belum Menikah dan Sudah Menikah yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah Responden	Persentase
Sudah Menikah	51	46,4%
Belum Menikah	59	53,6%
Total	110	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023



Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas responden dengan status sudah menikah sebanyak 51 responden dan dengan status belum menikah sebanyak 59 responden.

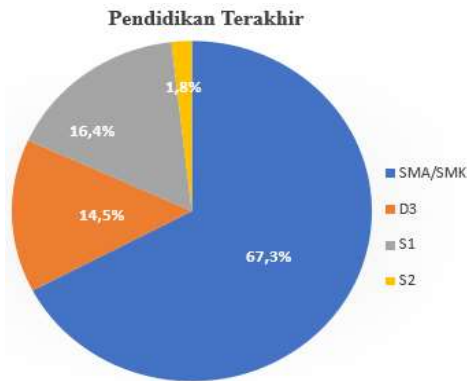
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan pada pendidikan terakhir seorang responden karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Jenis Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	74	67,3%
D3	16	14,5%
S1	18	16,4%
S2	2	1,8%
Total	110	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023



Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Kurnia Berdikari Sejahtera memiliki latar belakang pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK sebanyak 74 orang atau 67,3% dari total keseluruhan 110 responden.

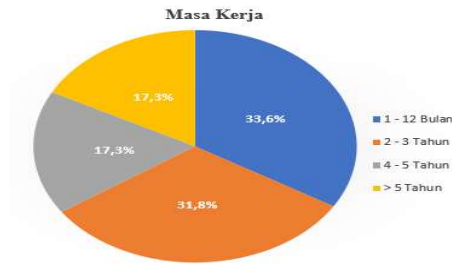
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan pada masa kerja responden karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1-12 Bulan	37	33,6%
2-3 Tahun	35	31,8%
4-5 Tahun	19	17,3%
>5 Tahun	19	17,3%
Total	110	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023



Gambar 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa rentang waktu atau masa kerja karyawan yang bekerja di PT.Kurnia Berdikari Sejahtera didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 37 responden.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Untuk mengetahui nilai r tabel diambil dari rumus $df = n-2$. Dimana $df = 110-2 = 108$ dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Maka r tabel dalam penelitian ini ialah 0,1874. Sehingga kuesioner dapat dinyatakan valid apabila hasil uji validitas kuesioner memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,611	0,1874	Valid
Pernyataan 2	0,567	0,1874	Valid
Pernyataan 3	0,562	0,1874	Valid
Pernyataan 4	0,544	0,1874	Valid
Pernyataan 5	0,565	0,1874	Valid
Pernyataan 6	0,568	0,1874	Valid
Pernyataan 7	0,642	0,1874	Valid
Pernyataan 8	0,554	0,1874	Valid
Pernyataan 9	0,571	0,1874	Valid
Pernyataan 10	0,608	0,1874	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa r hitung dari masing-masing pernyataan yang di uji menunjukan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pernyataan dari variabel kepemimpinan yang diujikan bernilai positif dan dinyatakan valid.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,777	0,1874	Valid
Pernyataan 2	0,704	0,1874	Valid
Pernyataan 3	0,749	0,1874	Valid
Pernyataan 4	0,583	0,1874	Valid
Pernyataan 5	0,646	0,1874	Valid
Pernyataan 6	0,596	0,1874	Valid
Pernyataan 7	0,787	0,1874	Valid
Pernyataan 8	0,761	0,1874	Valid
Pernyataan 9	0,750	0,1874	Valid
Pernyataan 10	0,615	0,1874	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa r hitung dari masing-masing pernyataan yang di uji menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pernyataan dari variabel motivasi kerja yang diujikan bernilai positif dan dinyatakan valid.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_3)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,612	0,1874	Valid
Pernyataan 2	0,761	0,1874	Valid
Pernyataan 3	0,780	0,1874	Valid
Pernyataan 4	0,739	0,1874	Valid
Pernyataan 5	0,655	0,1874	Valid
Pernyataan 6	0,680	0,1874	Valid
Pernyataan 7	0,475	0,1874	Valid
Pernyataan 8	0,736	0,1874	Valid
Pernyataan 9	0,651	0,1874	Valid
Pernyataan 10	0,537	0,1874	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa r hitung dari masing-masing pernyataan yang di uji menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pernyataan dari variabel beban kerja yang diujikan bernilai positif dan dinyatakan valid.

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,752	0,1874	Valid
Pernyataan 2	0,675	0,1874	Valid
Pernyataan 3	0,722	0,1874	Valid
Pernyataan 4	0,796	0,1874	Valid
Pernyataan 5	0,701	0,1874	Valid
Pernyataan 6	0,703	0,1874	Valid
Pernyataan 7	0,710	0,1874	Valid
Pernyataan 8	0,649	0,1874	Valid
Pernyataan 9	0,719	0,1874	Valid
Pernyataan 10	0,723	0,1874	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa r hitung dari masing-masing pernyataan yang di uji menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pernyataan dari variabel kinerja karyawan yang diujikan bernilai positif dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

1. Hasil uji reliabilitas pada variabel kepemimpinan (X_1)

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	10

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.11 menunjukkan nilai dari *Cronbach's Alpha* pada variabel kepemimpinan yaitu sebesar 0,779 maka lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat

dikatakan pernyataan dari kuesioner yang disebar pada variabel kepemimpinan reliabel dan dapat dipercaya.

2. Hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X_2)

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,881	10

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 12 menunjukkan nilai dari *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,881 maka lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan pernyataan dari kuesioner yang disebar pada variabel motivasi kerja reliabel dan dapat dipercaya.

1. Hasil uji reliabilitas pada variabel beban kerja (X_3)

Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,860	10

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 13 menunjukkan nilai dari *Cronbach's Alpha* pada variabel beban kerja yaitu sebesar 0,860 maka lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan pernyataan dari kuesioner yang disebar pada variabel beban kerja reliabel dan dapat dipercaya.

2. Hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,893	10

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 14 menunjukkan nilai dari *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,893 maka lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan pernyataan dari kuesioner yang disebar pada variabel kinerja karyawan reliabel dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil dari Uji Normalitas dengan menggunakan program SPSS 27 sebagai berikut:

Tabel 14 Uji Normalitas

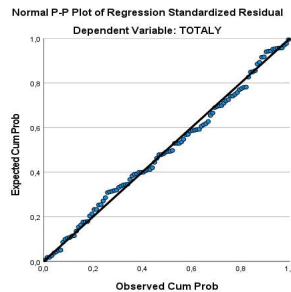
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,12879837
Most Extreme Differences	Absolute		,051
	Positive		,044
	Negative		-,051
Test Statistics			,051
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,679
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,667
		Upper Bound	,691

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Pada metode Uji *Kolmogorov Smirnov*, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas pada tabel 15 dapat dilihat bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)^c* sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 27 dengan model P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar 6 Grafik Normal PP-Plot

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data menyebar disekitar garis diagonal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dapat diambil keputusan bahwa data yang dianalisis telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui nilai tabel durbin-watson (dl dan du) dapat melihat tabel durbin-watson dengan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 110 dan jumlah variabel independent 3 ($k=3$), maka diperoleh nilai $dl = 1.6336$ dan $du = 1.7455$. Berikut hasil data yang menunjukkan ada atau tidaknya autokorelasi pada tabel dibawah ini :

Tabel 15 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,829 ^a	,687	,679	2,159	1,952

a. Predictors : (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Dari hasil uji autokorelasi pada tabel 16 diketahui nilai durbin-watson (d) sebesar 1,952 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1.7455 dan kurang dari 4 – du (4 - 1.7455 = 2,2456). Maka dapat disimpulkan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin-watson bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8,507	2,408		3,533	<,001		
Kepemimpinan (X ₁)	,212	,073	,226	2,915	,004	,491	2,036
Motivasi Kerja (X ₂)	,438	,071	,516	6,126	<,001	,416	2,404
Beban Kerja (X ₃)	,177	,054	,212	3,253	,002	,697	1,434

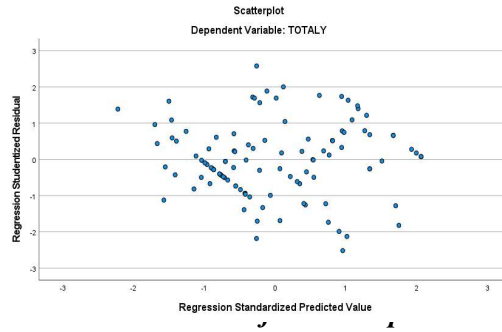
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil Uji Multikolinearitas pada tabel 17 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja kurang dari 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* yang serupa yaitu tidak adanya nilai *VIF* dari variabel independent yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya gejala pada uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot berikut ini :

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera



Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel yang memengaruhinya yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS dan hasil data dilihat pada tabel berikut :

Tabel 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,507	2,408		3,533	<,001
Kepemimpinan (X ₁)	,212	,073	,226	2,915	,004
Motivasi Kerja (X ₂)	,438	,071	,516	6,126	<,001
Beban Kerja (X ₃)	,177	,054	,212	3,253	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel 18 maka memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,507 + 0,212 X_1 + 0,438 X_2 + 0,177 X_3$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstantan = 8,507

Memiliki arti bahwa jika variable kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂) dan beban kerja (X₃) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 8,507.

2. Koefisien Kepemimpinan (X₁)

Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,212 yang menyatakan bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai untuk kepemimpinan, maka akan diikuti juga kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,212 dengan asumsi pada variabel lainnya tetap atau konstan. Nilai koefisien

menunjukkan bahwa nilai positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

3. Koefisien Motivasi Kerja (X_2)

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,438 yang menyatakan bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai untuk motivasi kerja, maka akan diikuti juga kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,438 dengan asumsi pada variabel lainnya tetap atau konstan. Nilai koefisien menunjukkan bahwa nilai positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

4. Koefisien Beban Kerja (X_3)

Nilai koefisien beban kerja sebesar 0,177 yang menyatakan bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai untuk beban kerja, maka akan diikuti juga kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,177 dengan asumsi pada variabel lainnya tetap atau konstan. Nilai koefisien menunjukkan bahwa nilai positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas bahwa nilai signifikan variabel kepemimpinan yaitu 0,004 serta motivasi kerja memiliki nilai 0,001 dan beban kerja memiliki nilai 0,002 dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hasil hipotesis diterima artinya variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Diketahui nilai t tabel = 1,982 dilihat melalui rumus t tabel = $(\alpha / 2 ; n-k) = (0,05/2; 110-3) = (0,025 ; 107)$. Dengan keterangan : α = alpha, n = banyak sampel, k = banyak variabel bebas. Berikut tabel dari hasil uji t atau uji parsial pada masing-masing variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja.

1. Uji T Variabel Kepemimpinan (X_1)

Tabel 18 Hasil Uji T Kepemimpinan (X_1)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,507	2,408		3,533	<,001
Kepemimpinan (X_1)	,212	,073	,226	2,915	,004
Motivasi Kerja (X_2)	,438	,071	,516	6,126	<,001
Beban Kerja (X_3)	,177	,054	,212	3,253	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil tabel 19 dapat dilihat bahwa hasil uji t atau uji parsial pada variabel kepemimpinan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, diperoleh nilai t hitung $2,915 > t$ tabel $1,982$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan nilai signifikan variabel kepemimpinan sebesar $0,004 < 0,005$ terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera.

2. Uji T Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 19 Hasil Uji T Motivasi Kerja (X_2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,507	2,408		3,533	<,001
Kepemimpinan (X_1)	,212	,073	,226	2,915	,004
Motivasi Kerja (X_2)	,438	,071	,516	6,126	<,001
Beban Kerja (X_3)	,177	,054	,212	3,253	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil tabel 20 dapat dilihat bahwa hasil uji t atau uji parsial pada variabel motivasi kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, diperoleh nilai t hitung $6,126 > t$ tabel $1,982$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar $0,001 < 0,005$ terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera.

3. Uji T Variabel Beban Kerja (X_3)

Tabel. 20 Hasil Uji T Beban Kerja (X_3)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,507	2,408		3,533	<,001
Kepemimpinan (X_1)	,212	,073	,226	2,915	,004
Motivasi Kerja (X_2)	,438	,071	,516	6,126	<,001
Beban Kerja (X_3)	,177	,054	,212	3,253	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil tabel 21 dapat dilihat bahwa hasil uji t atau uji parsial pada variabel beban kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, diperoleh nilai t hitung $3,253 > t$ tabel $1,982$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan nilai signifikan variabel beban kerja sebesar $0,002 < 0,005$ terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera.

Uji Simultan (F)

Untuk mengetahui F tabel maka digunakan rumus df_1 (pembilang) = $K-1 = 3-1 = 2$ dan df_2 (penyebut) = $n-k = 110-3 = 107$ sehingga dapat diketahui F tabel = $3,08$ dengan taraf

signifikansi 0,05.

Tabel. 21 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1086,590	3	362,197	77,724	,000 ^b
	Residual	493,964	106	4,660		
	Total	1580,555	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil data tabel 22 dapat dilihat bahwa hasil uji F atau uji simultan antara variabel bebas yakni kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dan signifikan, diperoleh nilai F-hitung $77,724 >$ nilai F-tabel 3,08 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara untuk menentukan uji koefisien determinasi ini adalah dengan melihat nilai *Adjusted R Square* pada *Output* SPSS pada tabel model summary.

Tabel 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,679	2,159

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

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel 23 dapat diketahui bahwa besar nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,679 atau 67,9% yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 67,9%, sedangkan sisanya ($100\% - 67,9\% = 32,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman lebih lengkap tentang pengaruh dari kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS 27 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 8,507 + 0,212 X_1 + 0,438 X_2 + 0,177 X_3$. Hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa keempat

hipotesis dalam penelitian ini semuanya diterima. Berikut pembahasan dalam penelitian ini :

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh t hitung sebesar $2,915 > t$ tabel sebesar $1,982$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,005$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera.

Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin bagus kepemimpinan suatu organisasi yang diterapkan untuk para karyawannya maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai t -hitung sebesar $6,126 > t$ -tabel sebesar $1,982$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Maka H_0 di tolak dan H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera.

Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya. Hal ini berarti bahwa motivasi untuk bekerja yang tinggi, akan mendorong karyawan untuk sebanyak mungkin membekali diri dengan berbagai kompetensi yang diperlukan dalam bekerja sehingga kinerja yang dimiliki menjadi lebih berkualitas.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_3) di peroleh nilai t hitung sebesar $3,253 > t$ tabel sebesar $1,982$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,005$. Maka H_0 di tolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera.

Pada variabel beban kerja pernyataan dengan nilai tertinggi pada item pertanyaan kesepuluh yang berkaitan dengan salah satu indikator target yang harus dicapai yaitu "Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.". Berdasarkan pernyataan tersebut mayoritas karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera menjawab sangat setuju yang berarti bahwa dengan adanya target yang terlalu tinggi maka karyawan merasa terbebani dan dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya. Hal ini berarti semakin tingginya beban kerja, namun karyawan tersebut bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji simultan yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) di peroleh nilai f -hitung sebesar $77,724 > f$ -tabel sebesar $3,08$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Maka H_0 di tolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Dengan responden dalam penelitian ini berjumlah 110 orang karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah menggunakan analisis statistik SPSS 27, kemudian dari hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terbukti :

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan (X_1), menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti yaitu kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja (X_2), menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel beban kerja (X_3), menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja (X_3) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terbukti yaitu beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3), menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat terbukti yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Terdapat batasan-batasan tertentu yang dihadapi dan beberapa hal yang perlu diberi perhatian yang lebih besar kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitian karena penelitian ini tentunya memiliki kekurangan yang dapat diperbaiki pada penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan masih ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Seperti variabel stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.
2. Dalam penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dan *google form* sehingga keterbatasan data yang digunakan dalam penelitian ini membuat hasil kurang maksimal dikarenakan kurang efektif dalam mengolah data.
3. Dalam penelitian ini hanya menggunakan data angket atau kuesioner yang disebarkan kepada responden. Peneliti selanjutnya diharapkan mendapatkan data yang lebih kuat yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, hasil pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi manajerial yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Kurnia Berdikari Sejahtera

Bagi perusahaan, diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk masukan maupun sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya kepemimpinan yang tepat akan mendorong motivasi kerja, kreativitas dan sikap kinerja karyawan. Pimpinan yang ada di PT. Kurnia Berdikari Sejahtera perlu menciptakan situasi

kerja yang nyaman bagi setiap karyawan dengan memberikan bimbingan, arahan dan dorongan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Serta pimpinan dapat memotivasi para karyawan dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi seperti penghargaan dalam bentuk materi ataupun dalam bentuk promosi. Hal tersebut dilakukan agar para karyawan dapat termotivasi bekerja dengan baik, karena semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hendaknya beban kerja juga perlu diperhatikan lagi karena terlalu tinggi target maka karyawan merasa terbebani dan dapat memengaruhi kinerja karyawan diharapkan lebih diringankan lagi dan disesuaikan lagi dengan pekerjaan yang diberikan agar dapat menimbulkan kenyamanan bagi individu tersebut dan tidak menimbulkan stres sehingga karyawan tidak merasa terbebani.

2. Bagi Universitas

Peneliti disini ingin menambah kepustakaan dan referensi bagi mahasiswa lain serta memberikan bahan kajian dan bahan pembandingan bagi peneliti lain serta memberikan informasi bagi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menggunakan metode kualitatif dalam meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, melalui wawancara terbuka terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dibandingkan dengan angket yang jawabannya telah tersedia. Serta disarankan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi variabel yang diamati diluar variabel yang diteliti saat ini mengenai permasalahan-permasalahan lain seperti menambahkan variabel stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk memprediksi kinerja karyawan namun belum diteliti dalam penelitian ini.

4. Bagi Peneliti

Dapat memperdalam ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan diharapkan mampu memberikan masukan, pengetahuan, dan pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asamani, Amertil, & Chebere. (2019). The Influence of workload levels on performance in a rural hospital. *Proceedings of MICoMS 2019, 1*, 7–12. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Faeni, R. P., Faeni, D. P., Niazi, H. A., Hidayat, R. S., & Oktaviani, R. F. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture and Commitment to the Effectiveness of Independent Bank Employee Performance. *Journal of Law and Society Management*,

6(1), 1–6. <http://nabujournals.com/web/articles/7-14-2019-22-5>

- Hermawan, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT . Sakti Mobile Jakarta*. 22(2), 173–180.
- Indriyani, R. I., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i1.877>
- Khaeruman, Marsinah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. In CV.AA.Rizky.
- Nguyen, M., & Tran Viet Hoang, N. (2020). The Influence of Leadership behaviors on Employee Performance in the Context of Software Companies in. *Emerald Reach Proceedings*, 4(3), 157–171.
- Prasodjo, T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Sujarweni V. Wiratna. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press (ed.).