

## Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bumami Food

Yollanda Alvionita

Program Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung  
40266

[yollaalvionita@student.inaba.ac.id](mailto:yollaalvionita@student.inaba.ac.id)

Arie Hendra Saputro

Program Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung  
40266

[arie.hendra@inaba.ac.id](mailto:arie.hendra@inaba.ac.id)

### Article's History:

Received 3 January 2024; Received in revised form 15 January 2024; Accepted 28 November 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

### Suggested Citation:

Alvionita, Y., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bumami Food. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10 (1). 201-208. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1829>

### Abstrak:

Sumber daya manusia akan menjadi elemen pertama dan terpenting dari semua kegiatan yang dilakukan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kelangsungan organisasi suatu perusahaan. Jika sumber daya berperilaku baik, disiplin, loyal, dan produktif dapat tumbuh dengan baik. Sebaliknya, jika tidak bekerja dengan baik di dalam perusahaan dan tidak berjalan seperti yang diharapkan oleh perusahaan, menghancurkan perusahaan itu sendiri. CV. Bumami Food merupakan perusahaan yg bergerak di bidang Hasil Bumi atau Rempah-Rempah yang menjadi bumbu masakan yang dapat dikonsumsi secara instan. Produksi Bumami Food ini telah berjalan selama puluhan tahun secara turun temurun dikelola oleh Rukmana Kono Kidin dan terdaftar secara resmi sejak tahun 2008 juga telah terdaftar di LPPOM, Hallal dan P-IRT. Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bumami Food. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikasi jenis data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan browsing. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh dan jumlah responden sebanyak 36 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kinerja Karyawan termasuk ke dalam kategori cukup. (2) Kepemimpinan termasuk ke dalam kategori cukup. (3) Kepuasan Kerja termasuk ke dalam kategori baik. (4) Beban Kerja termasuk ke dalam kategori cukup. (5) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, pernyataan ini dibuktikan dengan hasil nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,400 < 2,709$ ) serta nilai sig yaitu  $0,996 > 0,05$ . (6) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, pernyataan ini dibuktikan dengan hasil nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,153 < 2,709$ ) serta nilai sig yaitu  $0,879 > 0,05$ . (7) Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, pernyataan ini dibuktikan dengan hasil nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,579 < 2,709$ ) serta nilai sig yaitu  $0,567 > 0,05$ . (8) secara simultan uji (F) Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bumami Food.

**Kata Kunci :** Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Beban Kerja

### Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah faktor pertama dan terutama yang akan selalu dibutuhkan pertama kali dalam sebuah organisasi sebagai subjek dan objek dalam organisasi atau kelompok tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia adalah tugas dari seorang pemimpin untuk dapat mengelola, menilai, mengatur, memilih dan menempatkan sumber daya manusia di posisi atau jabatan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan potensi sumber daya manusia tersebut.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang sampai dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai dalam Suwatno, dkk (2018:140) "kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain".

Menurut Afandi (2018:73), Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Tarwaka (2020:14), "Beban kerja kadang-kadang dapat didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan."

Berdasarkan dari uraian – uraian diatas dan beberapa menurut para ahli, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bumami Food.

### Kajian Pustaka

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah faktor pertama dan terutama yang akan selalu dibutuhkan pertama kali dalam sebuah organisasi sebagai subjek dan objek dalam organisasi atau kelompok tersebut. Menurut Mangkunegara (2020:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bentuk atau hasil dari kemampuan seseorang untuk terhadap suatu pekerjaan yang telah dilakukan dalam sebuah organisasi. Setiap individu memiliki karakter yang berbeda dalam menghasilkan kinerja, hal tersebut menjadi peran terpenting terhadap perusahaan, apabila perusahaan memperhatikan dan mengelola setiap individu atau karyawannya dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan berdampak baik sebaliknya apabila perusahaan tidak memperhatikan karyawannya maka hasil kinerjanya buruk. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang sampai dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Adapun indikator menurut Edison dkk (2017:193) sebagai berikut :

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu penyelesaian
4. Taat asas<sup>1</sup>

#### Kepemimpinan

Pada setiap kegiatan manusia yang dilakukan bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi diperlukan adanya seorang pemimpin agar kegiatan dapat disusun dan diatur dalam suatu kesatuan. Beberapa para ahli menyatakan pendapatnya mengenai definisi kepemimpinan, adalah sebagai berikut: Menurut Rivai dalam Suwatno, dkk (2018:140) "kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain". Menurut Hasibuan (2017:170) "Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi".

Terkait dengan kepemimpinan dikuatkan pula oleh Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sifat atau perilaku yang dapat mempengaruhi setiap anggota organisasi untuk dapat membantu organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Adapun dimensi menurut Rivai dan Sagala (2014:87) sebagai berikut :

1. Intruksi kerja
2. Pembagian tugas
3. Kemampuan memotivasi
4. Keterampilan komunikasi

#### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan situasi dan keadaan ideal yang harus dicapai. Hal ini dikarenakan sikap, perilaku, dan perasaan karyawan terhadap segala aspek yang ada di lingkungan kerja akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kewajiban dan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Afandi (2018:73), Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Adapun indikator menurut Edison, dkk (2017:212) sebagai berikut :

1. Upah
2. Pekerjaan
3. Kesempatan promosi
4. Pimpinan
5. Rekan kerja

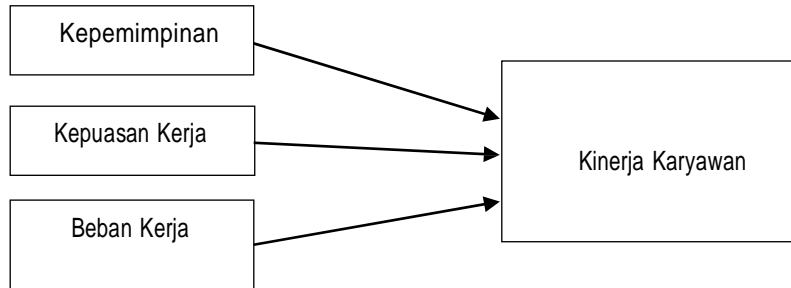
#### Beban Kerja

beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Menurut Tarwaka (2020:14), "Beban kerja kadang-kadang dapat didefinisikan secara operasional pada faktor - faktor seperti tuntutan tugas atau upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan."

adapun indikator menurut Tarwaka (2020:131) sebagai berikut :

1. Beban waktu (*time load*)
2. Beban usaha mental (*mental effort load*)
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)

#### Model Penelitian



#### Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka dan metode penelitian, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### Metode Penelitian

##### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei, menurut Sugiyono (2021:12) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik.

##### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2019:194), Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti. Menurut Sugiyono (2019:194), Data Sekunder yaitu peneliti tidak langsung menerima dari sumber data.

menurut Sugiyono (2021:167) "adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Menurut Sugiyono (2019:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Sampel penelitian ini ialah berjumlah populasi sebanyak 36 orang.

#### Hasil dan Pembahasan

##### Hasil

##### A. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig. 2 tailed	Sig.2 tailed < 0.05	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,662	<0,05	VALID
	Y.2	0.406	<0,05	VALID
	Y.3	0.469	<0,05	VALID
	Y.4	0.353	<0,05	VALID
	Y.5	0.560	<0,05	VALID
	Y.6	0.628	<0,05	VALID
	Y.7	0.304	<0,05	VALID
	Y.8	0.548	<0,05	VALID
	Y.9	0.488	<0,05	VALID
	Y.10	0.399	<0,05	VALID

	X1.1	0.697	<0,05	VALID
	X1.2	0.637	<0,05	VALID
	X1.3	0.669	<0,05	VALID
Kepemimpinan (X1)	X1.4	0.640	<0,05	VALID
	X1.5	0.371	<0,05	VALID
	X1.6	0.578	<0,05	VALID
	X1.7	0.579	<0,05	VALID
	X1.8	0.358	<0,05	VALID
	X1.9	0.345	<0,05	VALID
	X1.10	0.743	<0,05	VALID
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.369	<0,05	VALID
	X2.2	0.522	<0,05	VALID
	X2.3	0.315	<0,05	VALID
	X2.4	0.600	<0,05	VALID
	X2.5	0.444	<0,05	VALID
	X2.6	0.600	<0,05	VALID
	X2.7	0.389	<0,05	VALID
	X2.8	0.446	<0,05	VALID
	X2.9	0.371	<0,05	VALID
	X2.10	0.496	<0,05	VALID
	X2.11	0.433	<0,05	VALID
Beban Kerja(X3)	X3.1	0.357	<0,05	VALID
	X3.2	0.413	<0,05	VALID
	X3.3	0.533	<0,05	VALID
	X3.4	0.319	<0,05	VALID
	X3.5	0.344	<0,05	VALID
	X3.6	0.462	<0,05	VALID
	X3.7	0.416	<0,05	VALID
	X3.8	0.432	<0,05	VALID
	X3.9	0.335	<0,05	VALID

Sumber olah data : 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua item pernyataan variabel-variabel menampilkan hasil R hitung lebih besar dari R tabel. Dengan demikian item-item pernyataan diatas dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach 's Alpha	Nilai Kritis	N Of Item	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,574	0,60	10	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,737	0,60	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,619	0,60	11	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,318	0,60	9	Reliabel

Sumber olah data : 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa item – item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan, kepemimpinan, kepuasan kerja dan beban kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai alpha. Dengan demikian hasil dari uji reliabilitas diatas dinyatakan reliabel.

## B. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000

	Std. Deviation	4,83635498	
Most Extreme Differences	Absolute	,118	
	Positive	,056	
	Negative	-,118	
Test Statistic		,118	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,232	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,221
		Upper Bound	,243

Sumber olah data : 2023

Berdasarkan hasil uji *kolmogrov smirnov* diatas diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,200 lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,05. Dengan demikian hasil uji *kolmogrov smirnov* diatas dinyatakan normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	28,267	8,765		3,225	,003		
TOT_X1	,099	,164	,001	,004	,996	,798	1,254
TOT_X2	,082	,184	,031	,153	,879	,752	1,330
TOT_X3	,591	,275	,107	,579	,567	,905	1,105

Sumber olah data : 2023

Berdasarkan uji multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,10. Dengan demikian hasil uji multikolinearitas diatas dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	28,267	8,765		3,225	,003	
TOT_X1	,001	,164	,001	,004	,996	
TOT_X2	,028	,184	,031	,153	,879	
TOT_X3	,159	,275	,107	,579	,567	

Sumber olah data : 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji diatas menunjukkan bahwa nilai sig heteroskedastisitas lebih besar dari nilai sig 0.05. dengan demikian uji heteroskedastisitas diatas dinyatakan berdistribusi normal.

## C. Uji Hipotesis

### 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta		t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	28,267	8,765			3,225	,003		
TOT_X1	,099	,164	,001		,400	,996	,798	1,254
TOT_X2	,082	,184	,031		,153	,879	,752	1,330
TOT_X3	,591	,275	,107		,579	,567	,905	1,105

Sumber olah data : 2023

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau uji T dapat dilihat bahwa Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja sebagai berikut :

1. Hipotesis Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepemimpinan (X1) menunjukan  $t = 1,100$  dengan nilai signifikansi 0,00, sehingga dapat disimpulkan  $0,400 < 2,709$  dan  $0,996 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Hipotesis Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) menunjukan  $t = 0,153$  dengan nilai signifikansi 0,879, sehingga dapat disimpulkan  $0,153 < 2,709$  dan  $0,879 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Hipotesis Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Beban Kerja (X3) menunjukan  $t = 0,579$  dengan nilai signifikansi 0,567, sehingga dapat disimpulkan  $0,579 < 2,709$  dan  $0,567 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Beban Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,644	3	3,881	,152	,928 <sup>b</sup>
Residual	818,662	32	25,583		
Total	830,306	35			

Sumber olah data : 2023

Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar 0,152 lebih kecil dari Ftabel 3,28 ( $0,152 < 3,28$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,928 > 0,05$ . Hal ini menunjukan pengaruh antara kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan berpengaruh positif, sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

## Pembahasan

Berdasarkan dari hasil uji regres diatas terdapat hasil dari Uji Regresi Linear Berganda yaitu melalui Uji T atau secara parsial terdapat hasil sebagai berikut :

1. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepemimpinan (X1) menunjukan  $t = 1,100$  dengan nilai signifikansi 0,00, sehingga dapat disimpulkan  $0,400 < 2,709$  dan  $0,996 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) menunjukan  $t = 0,153$  dengan nilai signifikansi 0,879, sehingga dapat disimpulkan  $0,153 < 2,709$  dan  $0,879 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Kepuasan Kerja (X2)



- berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel Beban Kerja (X3) menunjukkan  $t = 0,579$  dengan nilai signifikansi  $0,567$ , sehingga dapat disimpulkan  $0,579 > 2,709$  dan  $0,567 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima, artinya Beban Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan hasil Uji Regresi linear berganda atau dari hasil uji  $F$  atau secara simultan (bersama-sama) terdapat tiga variabel yang kinerja karyawan pada CV Bumami Food berdasarkan dari hasil uji  $F$  terdapat hasil sebagai berikut :

Uji  $f$  diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $0,152$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$   $3,28$  ( $0,152 < 3,28$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,928 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan pengaruh antara kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan berpengaruh positif,

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda secara parsial atau Uji  $T$  dapat dilihat terdapat hasil sebagai berikut :
  - a. Variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terjadi karena  $T_{hitung} < T_{tabel}$  sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa para pemimpin mempunyai kontribusi yang cukup besar terutama dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi tersebut harus didasarkan kepada keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin agar tujuan organisasi bisa dicapai secara optimal.
  - b. Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terjadi karena  $T_{hitung} < T_{tabel}$  sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa Seseorang dengan tingkat kepuasannya yang tinggi menunjukkan cenderung bersikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.
  - c. Beban Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terjadi karena  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan haruslah mempunyai porsi yang sesuai. Jangan sampai mengalami penambahan yang melampaui batas seharusnya karena dapat berpotensi pada penurunan kinerja karyawan sehingga beban kerja tersebut bersifat negatif terhadap kinerja yang dihasilkan.

Sedangkan dari hasil penelitian secara simultan atau secara bersama – sama dapat dilihat hasil sebagai berikut : Uji  $F$  menunjukkan pengaruh antara Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan berpengaruh positif. Hal tersebut terjadi karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Kepuasan kerja karyawan menjadi hal penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini dipengaruhi oleh adanya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga mempengaruhi terhadap hasil yang didapat dan jalannya suatu perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Edison dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta. Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi AnalisisMultivariate dengan Program IBM SPSS19*, Semarang: PT Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani, (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: Penerbit BPPE
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok:Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni. (2019). *Penembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya Priyatno, D. (2010). *Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS*.Yogyakarta: Gava Media. Riduwan. (2015). *Belajar Mudah Penelitian: Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Depok:PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto, H.B. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jalarta: Penerbit Bumi Aksara.Sudaryo, dkk. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta:ANDI Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.Bandung:Alfabeta
- Sukarna (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kesonier dan Analisis Data Manajemen SumberDaya Manusia* . Yogyakarta:CAPSSuwatno, dkk.

- (2016) *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis*. Bandung:Alfabeta
- Tarwaka. (2020). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press
- Thoha, Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi,ManajemenKepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sayekti,dkk. (2011). *Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kinerja*. UNPADPress
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 24 (VIII ed)*. Semarang: Badan PenerbitUniversitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarete Dengan Program IBM SPSS 24 (VIII ed)*. Semarang : Badan PenerbitUniversitas Diponegoro.
- Riduwan. (2015). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan, & Sunarto. (2017). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung :Alfabeta.
- Saputro, A. H., Mutaqqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramasa Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung, *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9 (4). 1563-1572  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Budiman, R. (2018). Analisis Beban Kerja, Komunikasi Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai PadAnalisis Beban Kerja, Komunikasi Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Elektronika Dan Telekomunikasi (P2ET-LIPI) BandungaPu (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PegawaiDinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 83-103.
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Pinatih, I. G. B. A., & Gorda, A. A. N. E. S. (2017). Gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, teknologi informasi, dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 298-310.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen*, 5(12).
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadapkinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *JurnalAdministrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.