

# Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UD. Sinar Terang Beton Surabaya

Muhammad Sabilal Akbar Payapo\*, Kumara Adji Kusuma

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Terang Beton Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian menggunakan teknik total sampling, dengan jumlah responden sebanyak 52 responden dari karyawan UD. Sinar Terang Beton Surabaya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan melalui angket. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 25 (Statistical Program For the Social Sciences). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Terang Beton Surabaya, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Terang Beton Surabaya, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Terang Beton Surabaya.

**Keywords:** kepemimpinan, komitmen organisasi, beban kerja, kinerja karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v1i3.59>

\*Correspondence: Muhammad

Sabilal Akbar Payapo

Email: [182010200144@umsida.ac.id](mailto:182010200144@umsida.ac.id)

Received: 08-07-2022

Accepted: 17-08-2022

Published: 24-09-2022



**Copyright:** © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to determine the effect of Leadership, Organizational Commitment, and Workload on Employee Performance at UD. Sinar Terang Beton Surabaya. This study uses a quantitative approach. Sampling in this study used a total sampling technique, with a total of 52 respondents from employees UD. Sinar Terang Beton Surabaya. Data collection techniques used questionnaires distributed through questionnaires. Data processing in this study used the SPSS 25 (Statistical Program for the Social Sciences) software program. The results of the study show that: Leadership has a significant effect on Employee Performance at UD. Sinar Terang Beton Surabaya, Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance at UD. Sinar Terang Beton Surabaya, and Workload have a significant effect on Employee Performance at UD. Sinar Terang Beton Surabaya.

**Keywords:** leadership, organizational commitment, workload, employee performance

## Pendahuluan

Perekonomian di Indonesia tidak terlepas dari perubahan pada dunia bisnis akibat globalisasi yang mendunia akhir-akhir ini. Dampak yang dirasakan langsung adalah perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis yang merambah semakin pesat, sehingga menuntut banyak perusahaan dalam negeri untuk dapat berkembang menjadi lebih baik dari sebelumnya sekaligus menimbulkan persaingan yang ketat antar setiap perusahaan di Indonesia. Agar perusahaan mampu bersaing, maka membutuhkan cara yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan melakukan peningkatan kinerja setiap karyawannya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek krusial di perusahaan dalam menentukan kualitas perusahaan tersebut. Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, kompetensi sumber daya manusia sangat berperan penting karena faktor utama keberhasilan dalam perusahaan adalah individu-individu yang terlibat di dalamnya.

UD. Sinar Terang Beton berdiri tahun 1988, termasuk ke dalam kategori perusahaan keluarga atau *Family Business Enterprise* (FBE). Perusahaan ini menjadi salah satu produsen terbesar di area Surabaya selatan, karena berdiri pada tanah seluas kurang lebih 1 hektar sekaligus menjadi produsen beton yang memiliki kualitas dan kelengkapan barang yang bervariasi seperti tandon air beton, buis beton, batako, gorong-gorong, dan pafing yang biasa digunakan untuk pembangunan jalan. UD. Sinar Terang Beton beberapa tahun terakhir ini terus berusaha memberikan pelayanan serta servis terbaiknya untuk para karyawan, akan tetapi tingkat kinerja karyawan UD. Sinar Terang Beton mengalami penurunan. Maka dari itu, untuk mencapai hasil yang maksimal dalam proses pengelolaan sumber daya manusia terdapat beberapa faktor pendukung diantaranya adalah kepemimpinan, komitmen organisasi, dan beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Dalam UD. Sinar Terang Beton Surabaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Menurut teori Bonaparte (2017) kepemimpinan adalah cara seseorang dalam menggerakkan dan membina seseorang atau sekelompok orang agar bersedia, berkomitmen, dan bersetia menjalankan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya demi terwujudnya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Selain kepemimpinan, komitmen organisasi juga menjadi hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan memelihara karyawan yang memiliki kualitas serta komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Sedangkan menurut teori Manery (2018) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis karyawan terhadap suatu organisasi yang di antaranya dapat diidentifikasi dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi, motivasi untuk menggabungkan tujuan organisasi dan berkomitmen pada organisasi. Selain kepemimpinan dan komitmen organisasi, hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah banyaknya aktivitas karyawan yang memerlukan proses mental dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam masa tertentu (Nurwahyuni, 2019). Tingkat beban kerja yang diberikan kepada

karyawan juga harus disesuaikan dengan kompetensi karyawan yang diberi tanggung jawab.

Beberapa peneliti telah melakukan riset tentang keterkaitan antara kepemimpinan, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut peneliti terdahulu (Arifin dkk., 2019) mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Marjaya & Pasaribu, 2019). Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sakti dkk., 2020). Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Marjaya & Pasaribu, 2019). Penelitian mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial dan simultan (Simanjuntak, 2021). Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Puspitasari, 2018).

Berkaitan dengan penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UD. Sinar Terang Beton Surabaya”**.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu (Efendi, 2020).

### **2. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya (Luthans, 2006).

### **3. Beban Kerja**

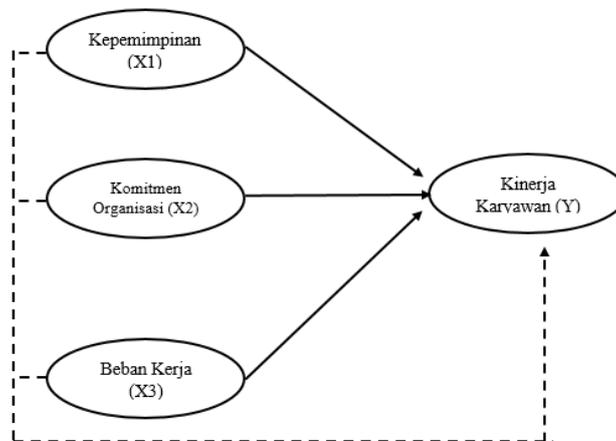
Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, dimana perhitungan analisis beban kerjanya dengan mempertimbangkan faktor-faktor jam kerja, waktu kerja, latar belakang pendidikan pegawai, dan jenis pekerjaan (Hardono dkk., 2019).

### **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, proses organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat

ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditetapkan (Lestari dkk., 2020).

### C. Kerangka Konseptual



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

### D. Hipotesis

- H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Sinar Terang Beton Surabaya.
- H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Sinar Terang Beton Surabaya.
- H3: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Sinar Terang Beton Surabaya.
- H4: Kepemimpinan, komitmen organisasi, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD. Sinar Terang Beton Surabaya.

### Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Karena dalam penelitian ini data berbentuk angka atau skala numerik, maka pendekatan yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif (Jaya, 2020).

#### 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

##### a) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu keahlian yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam proses mencapai tujuan perusahaan dengan menjalankan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan yang baik. Adalah bagaimana suatu merek produk dapat mempengaruhi persepsi pandangan masyarakat atau konsumen terhadap perusahaan atau produknya yang nantinya akan berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Adapun indikator kepemimpinan (Isvandiari & Idris, 2019) sebagai berikut:

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Kepribadian

#### **b) Komitmen Organisasi**

Definisi komitmen organisasi adalah tingkat kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, mencerminkan kebiasaan-kebiasaan positif yang juga dapat menghasilkan kinerja positif. Adapun indikator komitmen organisasi (Rofifah, 2020) sebagai berikut:

- 1) Kebanggaan
- 2) Kesediaan
- 3) Kesetiaan

#### **c) Beban Kerja**

Definisi beban kerja merupakan suatu aktivitas yang perlu dilakukan sebagai tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, dengan tujuan adanya timbal balik berupa hasil dari pekerjaan tersebut. Adapun indikator beban kerja (Safitri & Astutik, 2019) sebagai berikut:

- 1) Beban waktu (*time load*)
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

#### **d) Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Kegiatan ini merupakan bentuk usaha untuk yang dilakukan oleh perusahaan dalam proses mencapai tujuan bersama. Adapun indikator dari kinerja karyawan (Adiftiya, 2014) sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja (*Quantity of work*)
- 2) Kualitas kerja (*Quality of work*)
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)

## **2. Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2), dan beban kerja (X3). Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

## **C. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari individu-individu atau satuan-satuan yang berupa orang-orang, institusi-institusi, atau benda-benda yang karakteristiknya akan

diteliti (Jaya, 2020). Jumlah populasi yang diambil sebanyak 52 karyawan sesuai dengan hasil survei yang dilakukan di UD. Sinar Terang Beton Surabaya.

Sampel adalah bagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili populasi secara keseluruhan. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling* (sampling jenuh). *Total sampling* adalah proses pengambilan sampel dengan cara mengambil anggota populasi secara keseluruhan untuk dijadikan sebagai anggota sampel. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Sinar Terang Beton Surabaya yang berjumlah 52 orang.

Jenis data pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan UD. Sinar Terang Beton Surabaya, sedangkan data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari orang lain atau berupa dokumen.

Teknik analisis data merupakan suatu proses mengolah data yang telah didapatkan menjadi sebuah informasi yang mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan pada sebuah penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 25.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan bahwa data tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015). Jika koefisien antara item dengan total item sama atau 0,50 maka item tersebut dinyatakan valid, namun apabila nilai kolerasinya dibawah 0,50 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1.** Uji Validitas

Variabel	Indikator	(r-hitung)	Kritis	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,932	0,50	0,00	Valid
	X1.2	0,922	0,50	0,00	Valid
	X1.3	0,847	0,50	0,00	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,895	0,50	0,00	Valid
	X2.2	0,805	0,50	0,00	Valid
	X2.3	0,853	0,50	0,00	Valid
Beban Kerja	X3.1	0,867	0,50	0,00	Valid
	X3.2	0,862	0,50	0,00	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,737	0,50	0,00	Valid
	Y.2	0,787	0,50	0,00	Valid
	Y.3	0,776	0,50	0,00	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Hasil uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner dari seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,50 sehingga pada

penelitian ini dapat dinyatakan bahwa item seluruhnya telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**B. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan atau konsistensi data dalam waktu yang berbeda (Santoso, 2011). Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,884	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,797	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,663	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,645	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan sebesar 0,884, komitmen organisasi sebesar 0,797, beban kerja sebesar 0,663, dan kinerja karyawan sebesar 0,645 yang berarti keempat variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

**C. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi dari data yang terdapat dalam variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut normal atau tidak (Ghozali, 2006). Pada penelitian ini menggunakan pengujian *kolmogorov smirnov*, jika nilai *asympt sig 2 tailed* lebih besar dari 0,50 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

**Tabel 3.** Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		52
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.25882554
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.052
	<i>Positive</i>	.052
	<i>Negative</i>	-.046
<i>Test Statistic</i>		.052
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c</sup>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai dari uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,170 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### D. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2016).

**Tabel 4.** Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan (X1)	0,613	1,632
Komitmen Organisasi (X2)	0,541	1,849
Beban Kerja (X3)	0,764	1,309

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Hasil di atas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* 0,613, komitmen organisasi memiliki nilai 0,541, dan beban kerja memiliki nilai 0,764 yang artinya lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa bebas gejala multikolinearitas.

#### E. Uji Autokorelasi

Menurut Mardiatmoko, autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi terdapat korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Tidak adanya autokorelasi menunjukkan bahwa model regresi tersebut adalah baik (Mardiatmoko, 2020). Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan uji *Durbin Watson*.

**Tabel 5.** Uji Autokorelasi

Dasar pengambilan keputusan	Hasil Uji	Keputusan
$1,65 < DW < 2,35$	$1,603 < 2,020 < 2,298$	Memenuhi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel di atas, dapat diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 2,020 dengan  $1,65 < DW < 2,35$  atau  $1,65 < 2,020 < 2,298$  yang artinya regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

#### F. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengalaman yang lain (Sujarweni, 2015). Cara pengujiannya dengan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua).

Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 6.** Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.316	.777		2.979	.005
Kepemimpinan (X1)	-.024	.064	-.067	-.377	.708
Komitmen Organisasi (X2)	-.004	.073	-.010	-.051	.960
Beban Kerja (X3)	-.133	.085	-.249	-	.123
				1.571	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi diatas 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi bebas dari asumsi heteroskedastisitas.

### G. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara lebih dari satu variabel independen dan satu variabel dependen (Ghozali, 2011).

**Tabel 7.** Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Keterangan
Konstanta	2,796	0,035	
Kepemimpinan (X1)	0,285	0,010	Signifikan
Komitmen Organisasi (X2)	0,305	0,015	Signifikan
Beban Kerja (X3)	0,311	0,032	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka diketahui model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon_i$$

$$Y = 2,796 + 0,285X_1 + 0,305X_2 + 0,311X_3 + 1,289$$

Dari persamaan regresi tersebut maka diketahui sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 2,796 menunjukkan apabila tidak ada variabel independen, maka keputusan pembelian sebesar 2,796.
2. Koefisien regresi pada kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,285, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel kepemimpinan akan memberikan kenaikan sebesar 0,285.

3. Koefisien regresi pada komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,305, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel harga akan memberikan kenaikan sebesar 0,305.
4. Koefisien regresi pada beban kerja memiliki nilai sebesar 0,311, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel beban kerja akan memberikan kenaikan sebesar 0,311.

**H. Uji Parsial (Uji T)**

Uji T digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen (Sugiyono & Susanto, 2017). Untuk pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

**Tabel 8.** Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.796	1.289		2.169	.035
Kepemimpinan (X1)	.285	.106	.333	2.701	.010
Komitmen Organisasi (X2)	.305	.121	.333	2.535	.015
Beban Kerja (X3)	.311	.141	.244	2.209	.032

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial dimana diketahui tingkat kepercayaan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan *degree of freedom*  $df_2 = n-k-1$  ( $52-3-1 = 48$ ) sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,677, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2,701. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung 2,701 lebih besar daripada t tabel 1,677. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sinar Terang Beton.

2. Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2,535. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung 2,535 lebih besar daripada t tabel 1,677. Dengan demikian H2 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sinar Terang Beton.

3. Beban Kerja (X3)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2,209. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung 2,209 lebih besar daripada t tabel 1,677. Dengan demikian H3 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**I. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini uji F dilakukan dengan membandingkan nilai dari f hitung dengan f tabel.

**Tabel 9.** Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.607	3	28.869	19.821	.000 <sup>b</sup>
	Residual	69.912	48	1.457		
	Total	156.519	51			

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai f hitung sebesar 19,821 sedangkan f tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan telah ditetapkan  $df_2 = n - k - 1 = 2$  ( $52 - 3 - 1 = 48$ ) maka diperoleh nilai f tabel sebesar 2,80. Oleh karena itu f hitung 19,821 lebih besar daripada f tabel 2,80 dan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

**J. Koefisien Korelasi Berganda (R)**

Koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

**Tabel 10.** Uji R

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.525	1.20686

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Jangkauan nilai R berkisar sebesar 0-1, yang dimana semakin mendekati 1 maka akan semakin kuat hubungan yang dimiliki oleh variabel bebas dengan variabel terikat. Namun apabila semakin mendekati 0 maka hubungan yang dimiliki semakin lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dapat dilihat pada tabel di atas, nilai R sebesar 0,744 hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen dan variabel dependen cukup kuat karena nilainya mendekati angka 1.

## K. Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

**Tabel 11.** Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.525	1.20686

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai dari koefisien determinan ( $R^2$ ) pada hasil pengujian koefisien determinan berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,553 atau 55,3% sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, dan beban kerja dapat menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 44,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Sinar Terang Beton. Dengan ini membuktikan bahwa UD. Sinar Terang Beton telah memiliki pemimpin yang mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Pemimpin yang mampu menjalankan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan dapat menciptakan kinerja yang baik. Hasil dari kinerja yang baik apabila ketika seorang karyawan mampu mencapai kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini merujuk teori yang dikemukakan Isvandari dan Idris (2018) tentang indikator kepemimpinan, antara lain: sifat, kebiasaan, dan kepribadian. Sifat adalah keahlian yang digambarkan melalui kejujuran seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya. Kepemimpinan yang diterapkan pemimpin UD. Sinar Terang Beton mengedepankan kejujuran dalam melakukan pekerjaan, sehingga para karyawan dapat percaya dengan pemimpinnya. Hal ini lah yang menjadi alasan kuat bagaimana peran kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Sinar Beton.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afandi dan Bahri (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara*.

## **2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Sinar Terang Beton. Dengan ini membuktikan bahwa karyawan UD. Sinar Terang Beton telah memiliki komitmen organisasi yang baik. Karyawan bersedia menjalankan nilai-nilai perusahaan dan berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang positif dalam perusahaan. Hasil dari kinerja yang positif apabila ketika seorang karyawan mampu mencapai kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini merujuk teori yang dikemukakan Rofifah (2020) tentang indikator komitmen organisasi, antara lain: kebanggaan terhadap perusahaan, kesediaan untuk berpihak atau berkorban bagi perusahaan, kesetiaan terhadap perusahaan. Kebanggaan merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan oleh karyawan untuk menggambarkan bentuk komitmennya terhadap perusahaan, yang biasa ditunjukkan melalui kemauan karyawan untuk berkorban dan senantiasa memihak perusahaan. Hal ini mengungkapkan bahwa pada model komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan UD. Sinar Terang Beton selalu mengatakan hal yang baik dan positif tentang perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Citrawati & Khuzaini (2021) dengan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya.

## **3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Sinar Terang Beton. Semakin baik pemberian beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya. Tuntutan dari perusahaan yang harus dikerjakan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sebagai bentuk tanggung jawab kepada perusahaan. Hasil dari kinerja yang maksimal apabila ketika seorang karyawan mampu mencapai kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini merujuk teori yang dikemukakan (Safitri & Astutik, 2019) tentang indikator beban kerja yaitu, Beban waktu (time load) dan Beban usaha mental (mental effort load). Baban waktu berkaitan dengan jumlah waktu yang ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Hal ini mengungkapkan bahwa pada model beban kerja yang terjadi pada karyawan UD. Sinar Beton adalah telah bersedia bekerja lembur melebihi waktu yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini mengungkapkan bahwa pada model beban kerja yang terjadi pada karyawan UD. Sinar Beton adalah telah bersedia bekerja lembur melebihi waktu yang sudah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Simanjuntak dkk. (2021) yang menemukan hasil penelitian bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan

Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan.

#### **4. Kepemimpinan, komitmen organisasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan**

Secara statistik pada pengujian ini telah membuktikan bahwa variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, dan beban kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Terang Beton Surabaya. Maka hipotesis keempat yang menyatakan, "Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Terang Beton Surabaya" dapat diterima.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sinar Terang Beton, semakin baik kepemimpinan yang dipersepsikan oleh karyawan maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sinar Terang Beton, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pada UD. Sinar Terang Beton maka semakin tinggi pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja mereka.
3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sinar Terang Beton, semakin baik dalam mengelola beban kerja seorang karyawan maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Kepemimpinan, komitmen organisasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sinar Terang Beton.

### **Daftar Pustaka**

- Adiftiya, J. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Sitekideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 8-11.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September), 235–246.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Bonaparte do Rêgo, E., Supartha, W. G., & Kerti Yasa, N. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11, 3731. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i11.p01>

- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Program Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). THE EFFECT OF PLACEMENT AND WORK LOADS ON WORK MOTIVATION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE ' S WORK ACHIEVEMENT PENDAHULUAN Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pemba. 8(1), 28–43.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Bkdpsda in Halmahera Utara Regency. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.26533/jim.v7i1.25234>
- Puspitasari, K. D. A. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 395.
- Rofifah, D. (2020). Indikator Komitmen Organisasi. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Rofifah, D. (2020). Indikator Komitmen Organisasi. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Sakti, P., Dwi Handoyo, R., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- Santoso, Singgih. (2011). *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353-365.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353-365.
- Sugiyono & Agus Susanto. (2017). *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel: Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian (Cetakan Ke-2)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. ALFABETA.
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.