

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI FINAL CONTROL GROUP PT. CONTROL SYSTEM ARENA PARA NUSA JAKARTA

Oktovina Deci Rahakbauw
(Dosen STIE Bhakti Pembangunan)

Yohana Elisabeth Bhoki

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta secara parsial dan simultan. Hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa analisis regresi linear berganda memiliki persamaan $Y = 2,588 + 0,174X_1 + 0,389X_2 + 0,371X_3$ dengan koefisien determinasi (R^2) yang memiliki nilai *Adjust R Square* sebesar 0,848 atau 84,8%, itu berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja. Selebihnya yaitu 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai $t_{hitung} 2,396 > t_{tabel} 2,02809$ dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$, itu berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai $t_{hitung} 4,165 > t_{tabel} 2,02809$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai $t_{hitung} 3,653 > t_{tabel} 2,02809$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, itu berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji simultan (F) memiliki nilai $F_{hitung} 73,802 > F_{tabel} 2,86$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, itu berarti ketiga variabel independen (*independent variable*) yaitu motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan beban kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya, sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang digunakan oleh perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2013). Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga suatu

perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik karyawan maupun pemimpin harus memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal. Douglas (2000), menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta secara parsial?
- 2) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta secara parsial?
- 3) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta secara parsial?
- 4) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta secara simultan?

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goals*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:21), adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*Planning*)
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
- 3) Menggerakkan (*Actuating*)
- 4) Pengawasan (*Controlling*)

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak dan bahasa Inggrisnya "*To Move*". Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu.

Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Menurut Mangkunegara (2016:100), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi
2. Prinsip Komunikasi

Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2013:17-18), terdapat beberapa tujuan motivasi, yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pandangan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- l. Meningkatkan kinerja.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua halpokok yaitu pemimpin sebagai subyek dan yang dipimpin sebagai obyek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan atau mempengaruhi. Menurut Robbins dan Judge (2015:410), kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Dari definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dan cara seseorang yang mempunyai kekuasaan serta wewenang untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk bekerja sama secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama

Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

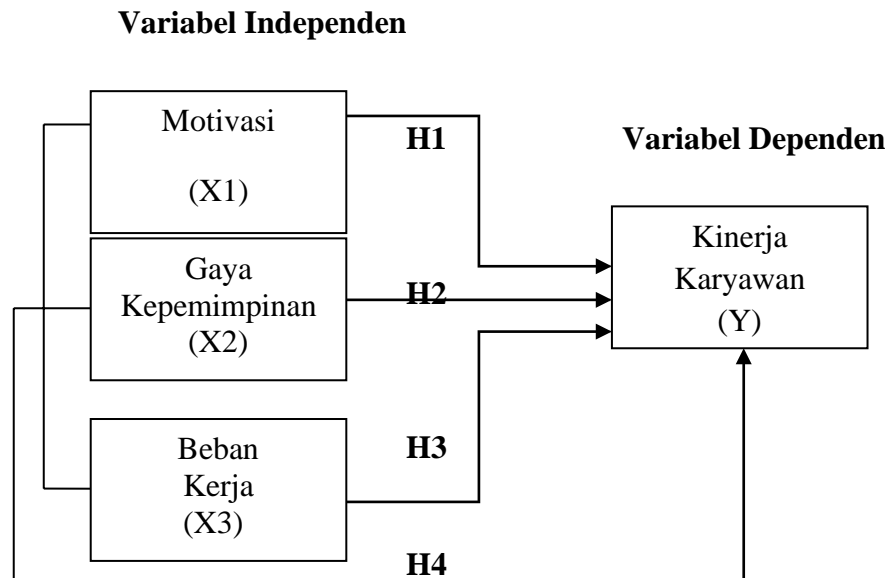
Keberhasilan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Menurut Sutikno (2014:35), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut:

- a. Tipe Otokratik
- b. Tipe Kendali Bebas (Laissez Faire)
- c. Tipe Paternalistik
- d. Tipe Karismatik
- e. Tipe Mileteristik
- f. Tipe Pseudo-Demokratik
- g. Tipe Demokratik

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk membuktikan apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil pemikiran sendiri

Keterangan :

- 1) Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan beban kerja (X3).
- 2) Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan(Y).

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:64), hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini akan diuji hipotesis guna memenuhi tujuan-tujuan di dalam penelitian ini. Hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta secara parsial.
- Ha1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta secara parsial.
- Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta secara parsial.
- Ha2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta secara parsial.
- Ho3 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta secara parsial.

- Ha3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerjadengan kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta secara parsial.
- Ho4 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta secara simultan.
- Ha4 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta secara simultan.

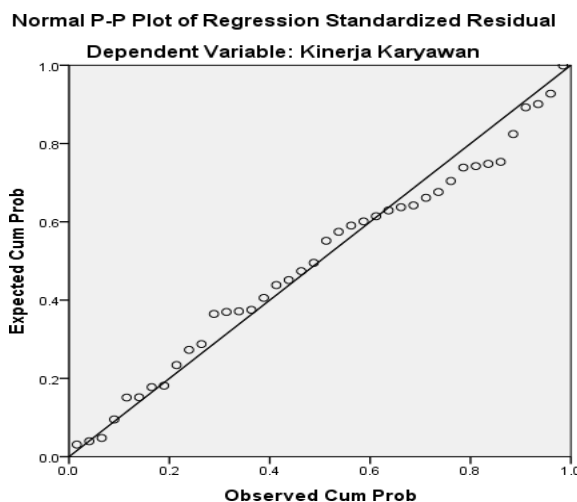
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya berdistribusi secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dapat dilihat dengan cara menghitung nilai signifikansi kolmogorov-smirnov dan memperhatikan titik-titik pada *Normal P-PPlot of Regression Standardized Residual* dari variabel dependen, dan yang kedua dengan melihat titik-titik pada *P-PPlot*. Apabila mengikuti garis diagonal dinyatakan terdistribusi dengan normal.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan gambar 2 diatas dinyatakan bahwa semua data distribusi secara normal, dan sebaran data dalam grafik *Normal P-Plot of Regresion Standardized Residual* berada disekitar diagonal. Sehingga memenuhi persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.588	2.551		1.014	.317		
Motivasi	.174	.073	.204	2.396	.022	.535	1.870
Gaya Kepemimpinan	.389	.093	.426	4.165	.000	.372	2.689
Beban Kerja	.371	.102	.397	3.653	.001	.329	3.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

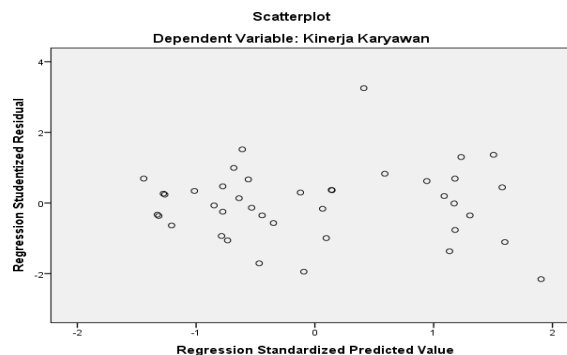
Sumber : data primer yang telah diolah dengan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat semua variabelnya yaitu motivasi (X_1) = 0,535, gaya kepemimpinan (X_2) = 0,372 dan beban kerja (X_3) = 0,329 memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai untuk variabel motivasi (X_1) = 1,870, gaya kepemimpinan (X_2) = 2,689 dan beban kerja (X_3) = 3,043 memiliki nilai VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat digunakan grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS (versi 23). Apabila gambar menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Gambar 3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : data primer yang telah diolah dengan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan gambar 3 terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 ^a	.860	.848	1.43763	1.738

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang telah diolah dengan SPSS 23 (2021)

Diketahui:

N	K	DW	dL	Du	4-dL	4-dU
40	3	1,738	1,3384	1,6589	2,6616	2,3411

Berdasarkan tabel 2 diatas nilai *Durbin-Watson* (D-W) sebesar 1,738 dengan nilai signifikansi 5% (0,05), jumlah sampel (n) sebanyak 40 responden dan jumlah variabel independen (k) = 3, maka dari tabel *Durbin-Watson* didapat nilai DU sebesar 1,6589. $dU < DW < 4 - dU = 1,6589 < 1,738 < 2,3411$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Metode Statistik untuk Analisis Data

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda bertujuan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.588	2.551		1.014	.317		
	Motivasi	.174	.073	.204	2.396	.022	.535	1.870
	Gaya Kepemimpinan	.389	.093	.426	4.165	.000	.372	2.689
	Beban Kerja	.371	.102	.397	3.653	.001	.329	3.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang telah diolah dengan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan tabel 3 apabila ditulis dalam bentuk sederhana dari persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,588 + 0,174X_1 + 0,389X_2 + 0,371X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Gaya Kepemimpinan

X₃ = Beban Kerja

Keterangan:

1) Konstanta sebesar 2,588 artinya jika motivasi (X₁), gaya kepemimpinan (X₂) dan beban kerja (X₃) sama dengan 0 (nol) atau konstanta, maka nilai kinerja karyawan (Y)

- sebesar 2,588.
- 2) Jika motivasi (X_1) diasumsikan naik sebesar 1 satuan dan gaya kepemimpinan (X_2), beban kerja (X_3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,174.
 - 3) Jika gaya kepemimpinan (X_2) diasumsikan naik sebesar 1 satuan dan motivasi (X_1), beban kerja (X_3) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,389.
 - 4) Jika beban kerja (X_3) diasumsikan naik sebesar 1 satuan dan motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) tetap, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,371.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi/hubungan yang mengacu pada sekelompok teknik yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Korelasi bermanfaat untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan skala-skala untuk mengetahui tingkatan korelasi atau kekuatan hubungan variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain, jika tidak terjadi pengaruh maka variabel tersebut disebut independen.

Tabel 4
Hasil Uji Korelasi
Correlations

		Motivasi	Gaya Kepemimpinan	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.610**	.667**	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.610**	1	.784**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
Beban Kerja	Pearson Correlation	.667**	.784**	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.729**	.862**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

Sumber : data primer yang telah diolah dengan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan perhitungan *Pearson Correlation* pada tabel 4 diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Besar korelasi antara motivasi dan kinerja karyawan adalah 0,729, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan yang kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan karena r berkisar antara 0,60 – 0,799.
- 2) Besar korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah 0,862, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan karena r berkisar antara 0,80 – 1,00.
- 3) Besar korelasi antara beban kerja dan kinerja karyawan adalah 0,867, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan yang sangat kuat antara beban kerja dengan kinerja karyawan karena r berkisar antara 0,80 – 1,00.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 ^a	.860	.848	1.43763	1.738

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang telah diolah dengan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan tabel 5 diatas, korelasi antara motivasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,927, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan yang sangat kuat antara motivasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 ^a	.860	.848	1.43763	1.738

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang telah diolah dengan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan angka Adjusted R Square (R²) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,848 atau 84,8%. Artinya 84,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 15,2% dipengaruhi oleh variabel independent lain diluar variabel yang diteliti seperti disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dan individual. Adapun kriteria yang digunakan dalam menguji uji statistik t yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat kepercayaan = 95% ($\alpha = 5\%$), derajat kebebasan atau *Degree of Freedom* (df) = $n - k - 1 = 40 - 3 - 1 = 36$, didapat t tabel = 2,02809. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya, yaitu :

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.588	2.551		1.014	.317		
Motivasi	.174	.073	.204	2.396	.022	.535	1.870
Gaya Kepemimpinan	.389	.093	.426	4.165	.000	.372	2.689
Beban Kerja	.371	.102	.397	3.653	.001	.329	3.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang telah diolah dengan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} 2,396 > t_{tabel} 2,02809$ dan signifikan $0,022 < 0,05$, maka H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel gaya kepemimpinan (X_2) memiliki t hitung $4,165 > t$ tabel $2,02809$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Variabel beban kerja (X_3) memiliki nilai t hitung $3,653 > t$ tabel $2,02809$ dan signifikan $0,001 < 0,005$, maka H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 23, diperoleh hasil pada tabel berikut ini.

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.596	3	152.532	73.802	.000 ^b
	Residual	74.404	36	2.067		
	Total	532.000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : data primer yang telah diolah dengan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 8 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$
Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $73,802$ lebih besar dari nilai F tabel sebesar $2,86$ ($df = 40 - 3 - 1 = 36$).
 $F_{hitung} = 73,802 > F_{tabel} = 2,87$.
- 2) Signifikansi $< 0,05$
Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Artinya hipotesis menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan beban kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan hasil statistik terhadap data penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi memiliki $t_{hitung} 2,396 > t_{tabel} 2,02809$ dan signifikan $0,022 < 0,05$. Dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa.
2. Gaya kepemimpinan memiliki $t_{hitung} 4,165 > t_{tabel} 2,02809$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa.
3. Beban kerja memiliki nilai $t_{hitung} 3,653 > t_{tabel} 2,02809$ dan signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Maka

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta.

4. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh $F_{hitung} 73,802 > F_{tabel} 22,87$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ konsekuensinya adalah H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak, dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta.
5. Nilai determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,848 yang artinya variabel independen yaitu motivasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 84,8% sedangkan sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi variabel lain diluar variabel dalam penelitian, seperti: disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan lain-lain.
6. Nilai analisis regresi linear berganda sebesar 2,588 artinya jika motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan beban kerja (X_3) sama dengan 0 (nol) atau konstanta maka nilai kinerja karyawan yaitu 2,588 yang artinya sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan diatas, maka penulis meberikan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan pertimbangan dan masukan bagi Divisi Final Control Group PT. Control System Arena Para Nusa Jakarta adalah:

1. Ditengah ketatnya persaingan bisnis dalam bidang apapun saat ini, maka perusahaan perlu untuk memperhatikan motivasi yang diberikan kepada karyawan dan karyawan itu sendiri harus mampu memotivasi diri dalam bekerja karena semakin tinggi motivasi dalam diri karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dicapai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya bagi pemimpin untuk dapat mengevaluasi dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan tetap menjaga komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan, memotivasi karyawan, memberikan kesempatan untuk berdiskusi terkait masalah yang dialami bawahan dan lainnya. Dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan yang diterapkan maka adanya kedekatan antara pemimpin dan karyawan sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan dengan memberikan tugas-tugas atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya dan pemerataan beban kerja yang sesuai dengan waktu yang diberikan kepada setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Sidoarjo. AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Hakim Sudarnoto. (2006). *Pengantar Manajemen Perpustakaan Madrasah*. Jakarta: UIN Syahid Jakarta.
- Agripa Toar Sitepu. (2013). *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1123-1133.
- Agus Dharma. (2004). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ardana et al. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang: JRBI.
- Douglas. (2000). *Principles of Language and Teaching*. London: Longman.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Edy, Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana. Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketiga, Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husaini, Abdullah (2017). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jurnal Warta. Edisi: 51.
- Indah D. Rahayu. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada x Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 43 No.1, 1-9.
- J.Moleong, Lexy. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif , Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Lisa Paramita. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Administrasi Negara, p.13.
- Masram dan Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan dalam Perusahaan Edisi Ketiga*. Bandung: Penerbit Alumnus.
- Mufid, Wahyuningtyas. (2016). *Pemerataan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja dan Mutu Layanan di Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim*. Libraria Vol.4. No.2.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.
- Priyanto, Duwi. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Ramdhani, Arif. (2011). *Penilaian Kinerja*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Rani Mariam. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia*. Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition. United States of America: Pearson Education Limited*.
- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sudaryono. (2014). *Teori dan Aplikasi dalam Statistik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. Sunyoto, Danang.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok.
- Tarwaka. (2011). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama