

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Academia Open

Vol 9 No 2 (2024): December

DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5416 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Enhancing Employee Performance: The Impact of Transformational Leadership, Motivation, and Workload

Menyempurnakan Kinerja Karyawan: Dampak Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Beban Kerja.

Rezza Baharuddin Prawibowo, rbaharudin45@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Detak Prapanca, d.prapanca@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study investigates the influence of Transformational Leadership, Motivation, and Workload on employee performance in a sample of 55 respondents from the UD. Sinar Mas organization. Employing a non-probability sampling method with saturated sampling technique, the study utilizes multiple linear regression analysis to analyze the data. The findings demonstrate that Transformational Leadership, Motivation, and Workload all exert a positive and statistically significant impact on employee performance. This research underscores the importance of these factors in enhancing employee performance and provides valuable insights for organizations seeking to optimize their workforce's productivity.

Highlight:

- This study explores the influence of Transformational Leadership, Motivation, and Workload on employee performance.
- Employing multiple linear regression analysis on a sample of 55 respondents, it identifies a significant positive impact of these factors on employee performance.
- The research offers valuable insights for organizations aiming to enhance workforce productivity.

Keywords: Transformational Leadership, Motivation, Workload, Employee Performance, Saturated Sampling.

Academia Open

Vol 9 No 2 (2024): December

DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5416 . Article type: (Business and Economics)

Published date: 2023-09-28 00:00:00

PENDAHULUAN

Manusia adalah aset utama di dalam organisasi, buatlah sumber daya harus mengelola dan mengelola sumber daya manusia (SDM) untuk keseimbangan dan kemanusiaan. kebutuhan bisnis sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya itu dibutuhkan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Seiring berjalannya waktu untuk menjadi lebih maju, karyawan harus mampu beradaptasi dengan semua kondisi. Beban kerja semakin berat, banyak kebutuhan yang terpenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan ketat semakin sesak menjadi ancaman untuk terus mendapatkan bertahan hidup.

Perubahan zaman yang semakin maju memang menggembirakan manusia ingin hidup lebih baik. Pencapaian ini diwujudkan melalui kinerja dan prestasi berikan di tempat kerja. sangat membutuhkan kemampuan atau kinerja karyawan lebih baik. jika mereka tidak melakukannya dengan baik, lalu maju perusahaan pasti tidak baik. pada waktu bersamaan di sisi lain, perusahaan turun tangan untuk membantu karyawan menyadari kehidupan mereka, terutama memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. salah satu diantara mereka adalah merekrut calon karyawan untuk bekerja perusahaan, tentu saja perusahaan mengeluarkan uang bayar karyawan untuk mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, di alam dan kinerja. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah dan swasta, tidak hanya mencari karyawan yang cakap dan terampil, tetapi siapa yang penting mau kerja keras dan mau mencapai hasil kerja yang terbaik. [1]

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti kriteria, tujuan/indikator atau kriteria ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Prestasi adalah hasil kerja dapat ditentukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk bekerja menuju tujuan organisasi terkait adalah legal, tidak ilegal, dan mematuhi norma moralitas [2]. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut [2] adalah kepemimpinan (leadership).

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang sangat lain, bawahan merasa hormat serta percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari yang sebenarnya. Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasional, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, yang didasarkan dari pendekatan dan hubungan [3]. [4] menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan bawahan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan juga akan meningkatkan kinerja individu pegawainya.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. "Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis", [5].

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap perusahaan, [6].

Secara umum, kinerja karyawan memiliki arti yakni hasil kerja seorang pegawai dalam waktu tertentu dengan berbagai kemungkinan seperti kriteria, tujuan atau indikator atau kriteria ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Sehingga dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan pada strategi yang diharuskan oleh suatu organisasi, dalam prakteknya untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya motivasi dari seorang pemimpin. Dalam hal ini kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari sikap terhadap bawahan, dengan begitu menjadikan karyawan lebih terampil serta memiliki pola pikir yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Ada pun kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Banyak penelitian telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu terkait variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi hasil dari penelitian yang diperoleh tersebut beragam dan tidak konsisten, seperti yang tercantum dalam tabel 1.1 berikut:

Issue	Peneliti	Kesenjangan Hasil	
Ada perbedaan pengaruh	Ahmad Rivai [7]	Kepemimpinan	

kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan		transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
	Novitasari, dkk [8]	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
Ada perbedaan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Olivia, dkk [9]	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
	Raden Yohanes Luhur [10]	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
Ada perbedaan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan	Yudha Adityawarman, dkk [11]	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
	Jeky K R Rolos, dkk [12]	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	

Table 1. Reseach Gap

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terdapat hasil penelitian yang menunjukkan adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu (research gap) antara variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuat kesimpangsiuran hasil penelitian yang masih kurang jelas. [7] dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh [9] menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hal itu tidak sebanding lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga dengan variabel beban kerja, beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak semua sama. Seperti penelitian yang dilakukan oleh [12] yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut tidak sebanding lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa adanya evidence gap dari penelitian sebelumnya dimana terdapat ketidaksamaan hasil dari pengaruh variabel-variabel independen kepemimpinan transformasional, motivasi dan beban kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh [12] yang menyatakan bahwa evidence gap berkaitan dengan temuan atau bukti temuan dalam riset penelitian sekarang yang bertentangan dengan kesimpulan atau konsep-konsep yang udah diterima secara luas.

Selain itu belum adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Surya Mas”**.

METODE

Penelitian dilakukan pada UD. Surya Mas di Sidoarjo. Sampel yang digunakan berjumlah 55 responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sampel diambil dengan metode *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang digunakan ialah uji parsial yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pernyataan yang ada pada kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu hal yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sedangkan apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya tidak valid.

Item	hitung	tabel	Keterangan
X1.1	0.749	0.265	Valid
X1.2	0.800	0.265	Valid
X1.3	0.625	0.265	Valid
X1.4	0.855	0.265	Valid
X2.1	0.834	0.265	Valid
X2.2	0.713	0.265	Valid
X2.3	0.818	0.265	Valid
X3.1	0.814	0.265	Valid
X3.2	0.822	0.265	Valid
X3.3	0.780	0.265	Valid
Y1.1	0.688	0.265	Valid
Y1.2	0.844	0.265	Valid
Y1.3	0.760	0.265	Valid
Y1.4	0.857	0.265	Valid
Y1.5	0.304	0.265	Valid

Table 2. Hasil Uji Validitas

Item kuisisioner diatas dinyatakan valid karena r hitung untuk semua item kuisisioner lebih besar dari r table yaitu sebesar 0,265. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuisisioner pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dapat diukur dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan alpha table. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0.60 . Begitu pula jika nilai Cronbach's Alpha < 0.60 maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

No	Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,748	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,697	Reliabel
3	Beban Kerja (X3)	0,725	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,749	Reliabel

Table 3. Uji Reliabilitas

Dari Tabel 3. di atas menyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbch's Alpha sebesar 0,748 lebih besar dari 0,60, Motivasi (X2) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbch's Alpha sebesar 0,697 lebih besar dari 0,60, Beban Kerja (X3) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbch's Alpha sebesar 0,725 lebih besar dari 0,60 dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbch's Alpha sebesar 0,749 lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel memiliki status reliabel sehingga dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistic parametik. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi bisa menggunakan graik histrogram dan harus menggunakan Plot Of Regsession Standardized Residual. Data dikatakan distribusi normal jika ebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

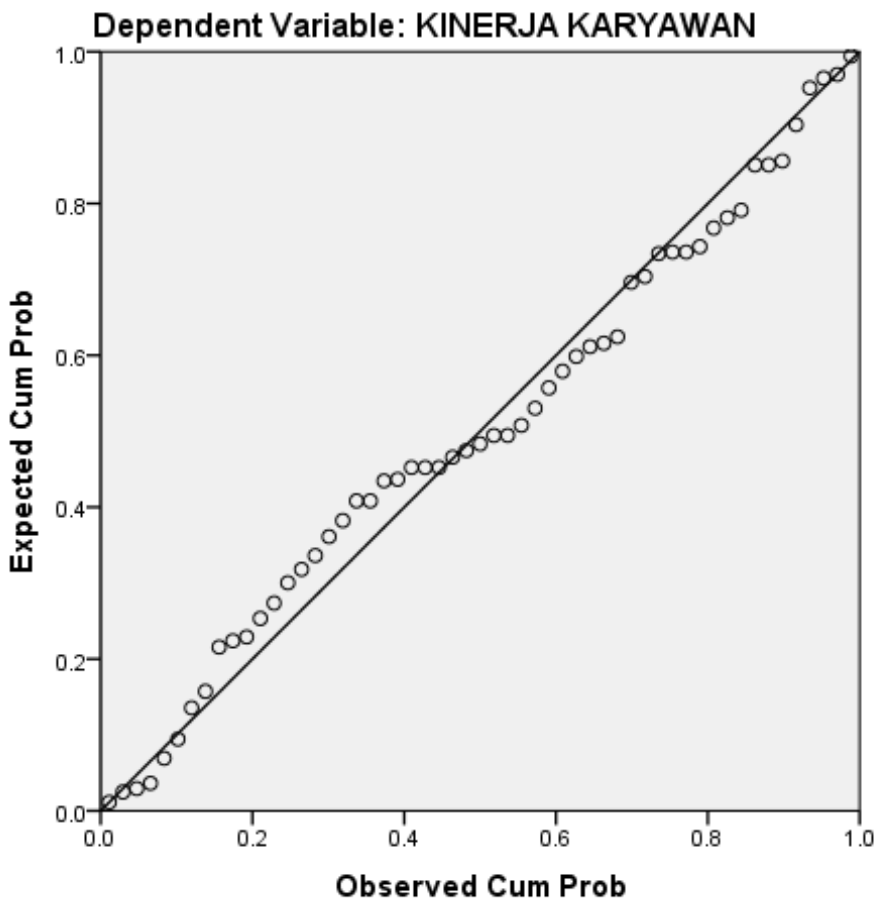


Figure 1. Hasil Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada grafik normal probability plot dapat mensyaratkan bersebarannya data harus berada diwilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga pada gambar diatas dengan hasil pengujian maka pada gambar tersebut memenuhi syarat Normal Probability Plot. Artinya populasi data dalam penelitian ini berdistribusi normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dilakukan dengan cara melihat deviation from linearity jika nilainya diatas 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai deviation from linearity dibawah 0,05 maka dapat dinyakatan tidak ada hubungan yang linier antara variabel bebas dan terikat.

No	Variabel	F	Sig Linerity	Kondisi	Kesimpulan
1	X1-Y	21.767	0,000	Sig. < 0,05	Linier
2	X2-Y	9.354	0,002	Sig. < 0,05	Linier
3	X3-Y	14.505	0,004	Sig. < 0,05	Linier

Table 4. Uji Linearitas

Dari hasil perhitungan SPSS dapat diketahui nilai linearity dari variabel kepemimpinan transformasional (X1) memperoleh nilai linearity sebesar 0,000, variabel motivasi (X2) memiliki nilai linearity sebesar 0,002 dan variabel beban kerja (X3) memiliki nilai linearity sebesar 0,004 jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linier

antar variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak memiliki hubungan yang linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk menganalisa apakah terdapat model regresi yang ditemukan adanya pengaruh antar variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika terdapat variabel bebas yang saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel bebas sama dengan nol. Ada tidaknya suatu multikolinieritas didalam model regresi yaitu dengan cara melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika terdapat nilai VIF lebih besar dari 10, maka akan terjadi multikolinearitas.

Model	Collinearity Statistics			
	Tolerance	VIF		
1. (Constant)				
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.235	4.259		
MOTIVASI	.506	1.976		
BEBAN KERJA	.256	3.908		

Table 5. Uji Multikolinearitas

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) memiliki nilai sebesar 4,259, variabel X2 (Motivasi) memiliki nilai sebesar 1.976 variabel X3 (Beban Kerja) memiliki nilai sebesar 3,908. Karena nilai VIF dari 3 variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen tersebut.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan pada variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya [13]. Apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka model regresi tidak akan terjadi sebuah heteroskedastisitas. Jika dalam grafik terdapat pola - pola tertentu yang seperti bergelombang, menyempit maupun melebar maka hal tersebut mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Dan apabila tidak ada pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut merupakan tabel hasil uji heteroskedastisitas.

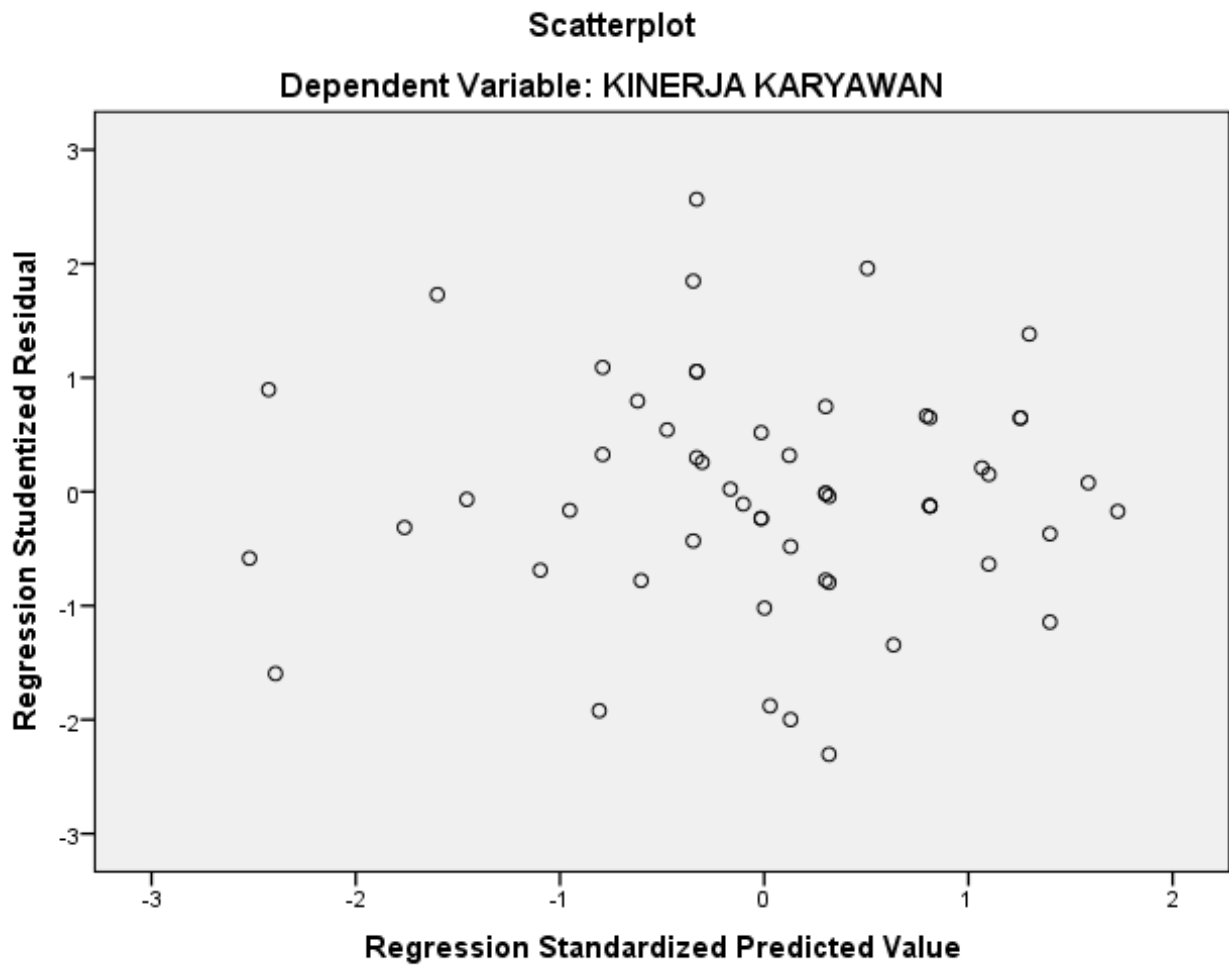


Figure 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari scatterplot pada gambar dapat dijelaskan bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui model regresi apakah ada korelasi anatar kesalahan penagganggu pada periode t-1[13]. Untuk pengujian autokorelasi dapat dilihat dari nilai probabilitasnya, jika nilainya lebih dari 0,05 maka model regresi dapat dinyatakan tidak terjadi sebuah autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan menggunakan uji Durbin - Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut: Jika $0 < d < dL$ maka terdapat autokorelasi positif, Jika $4 - dL < d < 4 - dL$ maka terdapat autokorelasi negatif. Jika $2dL < d < 4 - dU$ atau $dU < d < 4 - dL$ maka tidak ada autokorelasi positif dan negatif. Jika $dL < d < 4 - dU$ atau $4 - dU < d < 4 - dL$ dapat diartikan bahwa tidak ada autokorelasi

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864a	.747	.732		1.342	1.819

Table 6. Uji Autokorelasi

Pada Tabel 6 diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji autokorelasi dapat dinyatakan data analisis yang diperoleh dengan nilai yang tertera pada Durbin - Watson yaitu menunjukkan nilai 1,819. maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi. Sebab ($dL < d < 4 - dU$) atau ($1,452 < 1,819 < 1,681$)

3. Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan ketika mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara dua variabel dependen dengan independen. Dari hasil pengolahan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 22.0 adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	4.673	1.353		3.453	.001
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.707	.154	.667	4.587	.000
MOTIVASI	.323	.140	.228	2.304	.002
BEBAN KERJA	.138	.199	.226	.1896	.004

Table 7. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat dijelaskan bahwa pada tabel menunjukkan koefisien B merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 4,673 + 0,707 + 0,323 + 0,138$$

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 4,673 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2) dan beban kerja (X3) = 0 atau konstan, maka variabel kinerja karyawan adalah memiliki nilai sebesar 4,673.

Nilai koefisien regresi dari kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,707 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika nilai variabel kepemimpinan transformasional (X1) naik dengan satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,707.

Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,323 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika variabel motivasi (X2) naik dengan satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 0,323.

Nilai koefisien regresi beban kerja (X3) sebesar 0,38 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika variabel beban kerja (X3) naik dengan satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,138

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji parsial atau yang biasa disebut dengan uji t ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh-pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel [14]. Apabila thitung lebih besar dari ttabel, artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H1) diterima dan menolak hipotesis nol (H0), demikian sebaliknya. Selain itu dapat pula dengan menggunakan uji signifikan. Dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih dari alpha 0,10, maka artinya terdapat alasan untuk hipotesis satu (H1) diterima dan menolak hipotesis nol (H0), dan sebaliknya. Adapun pengujian uji t adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	4.673	1.353		3.453	.001
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.707	.154	.667	4.587	.000
MOTIVASI	.323	.140	.228	2.304	.002
BEBAN KERJA	.138	.199	.226	.1896	.004

Table 8. Uji Parsial

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($55 - 3 - 1 = 51$) diperoleh ttabel 1,675 maka dapat disimpulkan:

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai thitung sebesar 4,587. Hal itu menunjukkan bahwa nilai thitung 4,587 lebih besar dari ttabel 1,675. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya pada variabel kepemimpinan transformasional (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai beta (β) sebesar 0,707 dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan pada variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai thitung sebesar 2,304. Hal itu menunjukkan bahwa nilai thitung 2,304 lebih besar dari ttabel 1,675. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya pada variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai beta (β) sebesar 0,323 dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan pada variabel independen yaitu motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai thitung sebesar 1,896. Hal itu menunjukkan bahwa nilai thitung 1,896 lebih besar dari ttabel 1,675. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya pada variabel beban kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai beta (β) sebesar 0,138 dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan pada variabel independen yaitu beban kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

B. Pembahasan

1. H1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. Dapat kita lihat bahwa pada hasil uji T menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana dapat dibuktikan pada hasil kuisioner dengan pilihan terbanyak yang ditujukan pada simulasi intelektual. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada UD. Surya Mas merasakan jika simulasi intelektual yang dimiliki oleh pemimpin dapat menginspirasi mereka untuk lebih kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika para karyawan merasa jika mempunyai pemimpin yang menginspirasi, maka mereka akan merasa senang bekerja di perusahaan tersebut, dengan begitu mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh UD. Surya Mas dan pemimpin yang menginspirasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dan hal tersebut terbukti jika kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh [2] yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh [7] yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil penyebaran kuisioner, yang dimana mayoritas dari karyawan memilih setuju dengan indikator usaha karyawan yang di mana mereka merasa senang bekerja keras di perusahaan UD. Surya Mas karena dapat memenuhi kehidupan mereka. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan bekerja keras di UD Surya Mas ialah untuk memenuhi kehidupan mereka, jika mereka merasa pemenuhan kehidupannya tercukupi maka mereka akan meningkatkan kualitas diri yang dimana mereka juga akan dapat menyelesaikan hasil kerjanya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh UD. Surya Mas. Dengan begitu mereka akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya yang bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan. Jika mereka merasa termotivasi untuk bekerja, maka mereka kinerja mereka akan meningkat dan hal tersebut terbukti jika Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan motivasi dan kinerja karyawan mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan [15]. Pada UD. Surya Mas, motivasi yang dibangun sudah sangat baik, terbukti dari jawaban atas pernyataan-pernyataan. Hal tersebut yang menjadi kunci atas keberhasilan UD. Surya Mas dalam menjaga dan terus mengembangkan kinerja karyawan sehingga akan terus maksimal dalam mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maupun penelitian yang dilakukan oleh [16] [9] yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. H3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bisa dilihat bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hal tersebut dapat dibuktikan melalui pilihan terbanyak pada kuisioner, yang di mana mayoritas karyawan setuju dengan indikator target yang harus dicapai, yang mana terdapat pernyataan bahwa mereka merasa target yang dicapai karyawan harus tinggi. Dari pernyataan tersebut, menyatakan jika semakin banyak target yang harus dicapai oleh karyawan UD. Surya Mas maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Yang artinya, mereka akan semakin meningkatkan

kinerjanya, apa bila mereka merasakan beban kerja yaitu harus mencapai target tinggi. Jika mereka bisa menuntaskan beban kerja yaitu mencapai target yang tinggi maka mereka juga dapat meningkatkan kualitas mereka dalam bekerja, artinya mereka bisa menyelesaikan hasil kerjanya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh UD.Surya Mas, dan hal tersebut terbukti jika beban kerja juga dapat mempengaruhi Kinerja karyawan [17]. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh [12] yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

a. Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Mas di Sidoarjo. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja maka dapat diartikan bahwa semakin baik sikap dan tanggung jawab pemimpin terhadap bawahan yang ada di perusahaan, maka semakin baik juga kinerja dari karyawan dalam organisasi.

b. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Mas di Sidoarjo. Sehingga dapat diartikan semakin banyak motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya, maka nantinya dapat berdampak positif pula bagi kinerja yang dihasilkan.

c. Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Surya Mas di Sidoarjo. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah seimbang dan sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga karyawan mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kerjanya.

References

1. L. Rohida, "Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia," *J. Manaj. dan Bisnis Indones.*, vol. 6, no. 1, pp. 114-136, 2018
2. Jufrizen and A. S. P. Lubis, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 41-59, 2020
3. N. Azizah, M. Murgiyanto, and R. Nugroho, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan," *Equilib. J. Ekon.*, vol. 15, no. 2, p. 240, 2019
4. T. Qarismail and P. Prayekti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Bisnis dan Manaj.*, pp. 115-129, 2020
5. S. A. Shofwani and A. Hariyadi, "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MURIA KUDUS," *J. Stie Semarang*, vol. 11, no. 1, pp. 52-65, 2019
6. R. A. Authar, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening," *Bus. Manag. Anal. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 79-94, 2019
7. A. Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Manaj.*, vol. 3, pp. 213-223, 2020
8. T. Yuwono, N. Wiyono, M. Asbari, D. Novitasari, and N. Silitonga, "Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19," *Ilm. Mhs. Ekon. Manaj.*, vol. 5, no. 3, pp. 615-632, 2020
9. Olivia Theodora, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang," *Agora*, vol. 3, no. Pengaruh Motivasi, p. 2, 2015.
10. R. Y. Luhur, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk," *J. OE*, vol. VI, no. 3, pp. 327-344, 2014.
11. Y. Adityawarman, B. Sanim, and B. M. Sinaga, "Ergonomie.," *Pascasarj. Manaj. dan Baisnis*, vol. 6, 2015.
12. J. Rolos, S. Sambul, and W. Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada," *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 4, pp. 19-27, 2018.
13. I. Ghozali, *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit - Undip, 2018.
14. S. Nurnaningsih and Wahyono, "PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," *Econ. Educ. Anal. J.*, vol. 6, no. 2, pp. 365-378, 2017.