

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VICTORY
INTERNATIONAL FUTURES SURABAYA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

MARTA VIGKI RISTAMA

2012111050/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2024

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VICTORY
INTERNATIONAL FUTURES SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Untuk Menyusun Skripsi S1
Program Studi Manajemen



OLEH :

MARTA VIGKI RISTAMA

2012111050/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VICTORY
INTERNATIONAL FUTURES SURABAYA**

Yang diajukan

MARTA VIGKI RISTAMA
2012111050/FEB/MA

Telah disetujui untuk ujian skripsi oleh

Pembimbing I



H. Sutopo, SE., MM.
NIDN. 0729096503

tanggal : $\frac{22}{7}$ '24

Pembimbing II



Ika Kharismawati, SE., MM.
NIDN. 0709068304

tanggal : 18-7-2024

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., MM
NIDN. 0703106403

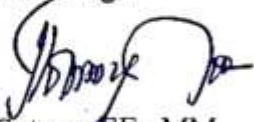
SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES SURABAYA

Yang disusun oleh
MARTA VIGKI RISTAMA
2012111050/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal 29 Juli 2024

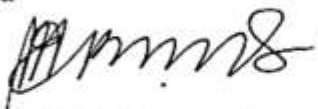
Pembimbing I


H. Sutopo, SE., MM
NIDN. 0729096503

Pembimbing II


Ika Kharismawati, SE., MM
NIDN. 0709068304

Tim Penguji
Ketua


Dr. Muslichah Erma, W. Dra.Ec., MM
NIDN. 0703086802

Sekretaris


Fatihul Khoir, S.Pdi., M.Pd
NIDN. 0724099203

Anggota


Ika Kharismawati, SE., MM
NIDN. 0709068304

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya


Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra.Ec., MM
NIDN. 0703106403

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Marta Vigki Ristama
Tempat Tanggal Lahir : Surabaya, 21 Juli 2001
Nomor Induk Mahasiswa : 2012111050
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Alamat Rumah : Jl. Pakis Gunung 1 No 35, Surabaya
Nomor Telp / Hp : 082332001853
Pekerjaan / Jabatan : Mahasiswa

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Victory International Futures Surabaya” Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas Akhir orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan saya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan bilamana diperlukan.

Surabaya, 23 Juli 2024
Yang Membuat Pernyataan



Marta Vigki Ristama
NIM. 2012111050

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji Syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT sebagai rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory International Futures Surabaya”** yang diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini peneliti tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak maka pada kesempatan ini, peneliti dengan setulus hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua Orang Tua, yang selalu memberikan semangat, dukungan serta doa yang tak pernah putus agar skripsi ini berjalan dengan lancar tanpa ada hambatan, terima kasih telah memberikan segala yang terbaik untuk saya.
2. Ibu Dr. Siti Rosyafah, Dra.Ec., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara.
3. Ibu Indah Noviandari, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
4. Bapak H. Sutopo, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, memberikan banyak saran, bimbingan, pengarahan dan motivasi selama penulisan skripsi ini.

5. Ibu Ika Kharismawati, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktu, memberikan banyak saran, bimbingan, pengarahan dan motivasi selama penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan selama peneliti menempuh pendidikan di Universitas Bhayangkara Surabaya.
7. Teman-Teman Se perjuangan di Prodi Manajemen, atas semua dukungan, semangat, dan kerjasamanya.
8. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar jalannya penelitian dari awal hingga selesainya penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa apa yang disajikan dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dalam penulisan yang baik di masa mendatang. Akhir kata harapan peneliti semoga skripsi ini dapat membantu menunjang perkembangan ilmu pengetahuan serta memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Surabaya, 23 Juli 2024



Marta Vigki Ristama

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.4.1 Manfaat Teoritik	13
1.4.2 Manfaat Praktis	13
1.5 Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Penelitian Terdahulu	16
2.2 Landasan Teori	20
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.2 Gaya Kepemimpinan	23
2.2.3 Motivasi	28
2.2.4 Beban Kerja	31
2.2.5 Kinerja Karyawan	34
2.3 Kerangka Konseptual	39
2.4 Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Kerangka Proses Berpikir	42
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	44

3.2.1 Definisi Operasional Variabel	44
3.2.2 Pengukuran Variabel.....	48
3.2.3 Desain Instruman Penelitian	49
3.3 Teknik Penentuan Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel ...	51
3.3.1 Populasi	51
3.3.2 Sampel.....	51
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	52
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian	52
3.4.1 Lokasi Penelitian.....	52
3.4.2 Waktu Penelitian	52
3.5 Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data.....	53
3.5.1 Jenis Data	53
3.5.2 Sumber Data	53
3.5.3 Metode Pengumpulan Data.....	54
3.6 Pengujian Data.....	55
3.6.1 Uji Validitas	55
3.6.2 Uji Reliabilitas	56
3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	56
3.7.1 Teknik Analisis Data.....	56
3.7.2 Uji Hipotesis	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	62
4.1.1 Sejarah PT. Vactory International Futures.....	62
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	64
4.1.3 Legalitas Perusahaan	64
4.1.4 Struktur Organisasi.....	64
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	66
4.2.1 Deskripsi Responden.....	66
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	69
4.3 Analisis Hasil Penelitian.....	74
4.3.1 Uji Validitas	74
4.3.2 Uji Reliabilitas	76
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	77
4.3.4 Uji t (Uji parsial)	80

4.3.5 Uji F (Uji Simultan)	81
4.3.6 Penentuan Variabel Dominan	81
4.4 Pembahasan Hasil Uji t (Parsial).....	82
4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap Kinerja .	82
4.4.2 Pengaruh Motivasi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja.....	83
4.4.3 Pengaruh Beban Kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja	84
4.5 Pembahasan Hasil Uji F (Simultan)	85
4.6 Pembahasan Variabel Dominan.....	86
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1 Simpulan	87
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	92
DAFTAR LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan.....	19
Tabel 3.1 Skala Likert.....	49
Tabel 3.2 Desain Instrumen Penelitian.....	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	68
Tabel 4.5 Skala Interval Kelas.....	69
Tabel 4.6 Tanggapan Karyawan Tentang Gaya Kepemimpinan (X1)	70
Tabel 4.7 Tanggapan Karyawan Tentang Motivasi (X2)	71
Tabel 4.8 Tanggapan Karyawan Tentang Beban Kerja (X3).....	72
Tabel 4.9 Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja (Y).....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi Model Summary	79
Tabel 4.14 Nilai Koefisien Penafsiran Korelasi.....	79
Tabel 4.15 Hasil Uji t (Uji Parsial)	80
Tabel 4.16 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	81
Tabel 4.17 Hasil Uji Dominan.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Objek Penelitian	3
Gambar 2.1 Kerangka konseptual	40
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir	42
Gambar 4.1 Logo PT. VIF	62
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	95
Lampiran 2 : Data tabulasi hasil kuesioner	98
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas	104
Lampiran 4 : Hasil Uji Reabilitas	107
Lampiran 5 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	108
Lampiran 6 : Hasil Uji F	109
Lampiran 6 : Hasil Uji F	109

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VICTORY
INTERNATIONAL FUTURES SURABAYA**

Marta Vigki Ristama

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara
Surabaya

E-mail : martavigki@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Victory International Futures Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Victory International Futures Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling total, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 55 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F, uji t serta uji dominan dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan dengan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 22.430 dan F_{tabel} 2,79. Sedangkan secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,692 dan Motivasi (X_2) sebesar 2,781 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,007, sedangkan t_{hitung} Beban Kerja (X_3) sebesar 0,723 lebih kecil daripada nilai t_{tabel} 2,007 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Beban Kerja (X_3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil diatas Motivasi (X_2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Victory International Futures Surabaya.

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

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, AND
WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. VICTORY
INTERNATIONAL FUTURES SURABAYA***

Marta Vigki Ristama

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business,
Bhayangkara University, Surabaya*

E-mail : martavigki@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out whether Leadership Style, Motivation and Workload have a significant effect on Employee Performance At. PT. Victory International Futures Surabaya. The population in this study were employees of PT. Victory International Futures Surabaya. The sampling technique in this research was to use total sampling, namely taking the entire sample of 55 respondents. The research method uses multiple linear regression analysis methods using the F test, t test and dominant test with a significance level of 5%. The research results and hypothesis show that Leadership Style, Motivation, and Workload have a simultaneous influence with the F test results obtained by F_{count} 22,430 and F_{table} of 2,79. Meanwhile partially through the t test, the t_{count} for the Leadership Style variable (X_1) was 2,692 and Motivation (X_2) was 2,781 greater than the t_{table} value of 2.007, while t_{count} Work Load (X_3) is 0,723 smaller than the t_{table} value of 2.007. So it can be concluded that the variables Leadership Style (X_1) and Motivation (X_2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y), while the Workload variable (X_3) has a positive and insignificant effect on Employee Performance (Y). From the results above, Motivation (X_2) has a dominant influence on Employee Performance (Y) at PT. Victory International Futures Surabaya.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Workload and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern seperti sekarang ini sudah banyak perusahaan yang melakukan operasi bisnisnya di luar negara asal. Proses produksi, distribusi, penjualan dan hal-hal yang berkaitan dengan proses bisnis sudah banyak dilakukan di negara lain di luar negara asal perusahaan berdiri. Kemampuan sebuah perusahaan untuk melakukan operasi di luar negeri menandakan berkembangnya perusahaan tersebut. Perusahaan banyak mencari partner dan membuka lowongan pekerjaan bagi negara baru dimana menjadi tempat beroperasi. Jaringan dan relasi dengan tempat operasi yang baru harus dimaksimalkan untuk mengurangi resiko kegagalan (Angga, 2022:44).

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara produktif, Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pendidik, yaitu manusia yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang di butuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi secara cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam kondisi tersebut integritas seseorang semakin penting dalam memenangkan suatu persaingan (Suriadi dkk, 2021:2).

Asia Tenggara merupakan kawasan yang strategis dan memiliki peran penting dalam perdagangan internasional. Seiring dengan kemajuan globalisasi, negara-negara di kawasan ini membentuk suatu wadah kerjasama ekonomi, yakni Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). MEA ditujukan untuk meningkatkan integrasi ekonomi antar negara anggota.

MEA berdampak signifikan pada aspek sosial di negara-negara anggota. MEA diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan memberikan akses mudah pada perdagangan, investasi, tenaga kerja, serta peluang ekonomi lainnya. Namun, MEA juga memunculkan tantangan, seperti persaingan tidak sehat antar negara anggota dan ketidakmerataan dalam distribusi keuntungan dari kerjasama MEA akibat perbedaan kondisi sosial dan ekonomi di antara negara anggota. Oleh karena itu, penelitian mengenai kajian sosial mengenai masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) di Asia Tenggara menjadi penting untuk dilakukan. Hal ini dilakukan untuk menganalisis tujuan dibentuknya MEA dalam aspek sosial, khususnya dalam ekonomi. (MEA) memiliki tujuan mulia untuk wilayah ASEAN, yaitu menjaga stabilitas politik dan keamanan, meningkatkan daya saing wilayah di pasar global, mengurangi kemiskinan, dan meningkatkan taraf hidup penduduk negara anggota ASEAN. Untuk mencapai tujuan tersebut, MEA telah menyusun program terstruktur.

Organisasi memiliki arti kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu; dan kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Sehingga dapat dipahami bahwa kegiatan organisasi adalah kegiatan yang membutuhkan

koordinasi, komunikasi, beserta pembagian peran dan tugas untuk mencapai tujuan tertentu dengan perintah yang terarah. Maka di sinilah pentingnya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan urat nadi dari sebuah organisasi (Mustiqowati, 2021).

PT. Victory International Futures Surabaya merupakan perusahaan berpengalaman yang bergerak di bidang investasi dengan fokus produk investasi di *forex*, *index futures*, dan *precious metal* yang berlokasi di Mas Building, Jl. Diponegoro No.153 Lantai 1, Darmo, Kec. Wonokromo, Surabaya, Jawa Timur 60241.



Gambar 1.1
Objek Penelitian

Gaya kepemimpinan adalah persepsi para pengikut terhadap pola perilaku yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain. (Hermawan dkk, 2022). Menurut Syeren dkk (2023) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk)” mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kode etik yang dipergunakan seseorang ketika berupaya membentuk perilaku orang lain.

Gaya kepemimpinan bagi PT. Victory International Futures Surabaya sangat penting karena mencakup kombinasi dari kepemimpinan visioner untuk

mengarahkan visi jangka panjang, kepemimpinan kolaboratif untuk mendorong kerja tim dan inovasi, serta kepemimpinan yang adaptif untuk menghadapi perubahan cepat dalam bidang investasi. Terlebih lagi kemampuan untuk mendengarkan dan berkomunikasi dengan baik juga penting dalam memimpin tim di industri yang dinamis ini. Menurut observasi penulis gaya kepemimpinan pada PT. Victory International Futures mempunyai pengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan yang selalu menghadapi perubahan kondisi ekonomi global atau lokal yang dapat mempengaruhi nilai investasi sehingga gaya kepemimpinan diharapkan dapat mendorong kerja sama tim, dan kolaborasi guna mencapai tujuan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin, mengarahkan, dan memengaruhi anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance (Khaeruman dkk, 2021:7). Menurut Syeren dkk (2023) di dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk)” hasil uji parsial diperoleh terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk. Terdapat nilai T sebesar 5,450 dan nilai signifikansi variable gaya kepemimpinan ialah $0,000 < 0,05$, artinya variable gaya kepemimpinan berdampak secara signifikan pada variable kinerja dan

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan pada PT Asahimas Flat Glass Tbk.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan pada PT. Victory International Futures masih merasa sungkan untuk menyampaikan ide-ide mereka kepada pimpinan yang notabnya sebagai orang yang tertinggi dalam perusahaan. Mengingat ini merupakan perusahaan di bidang investasi dengan fokus produk di *forex, index futures, dan precious metal*, komunikasi karyawan dan pimpinan sangat penting bagi PT. Victory International Futures dikarenakan tindakan atau keputusan dari manajemen perusahaan dapat mempengaruhi harga saham atau kinerja investasi.

Dalam melakukan aktivitasnya perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) karena Sumber Daya Manusia Merupakan salah satu faktor yang sangat berperan sangat penting serta menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan (Khaeruman, 2021:39). Orang yang mengelola organisasi atau perusahaan akan mengolah berbagai sumber daya yang ada untuk meraih tujuan organisasi yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Menggerakan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan secara efektif tergantung pada bagaimana cara pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut.

Adapun beberapa indikator-indikator gaya kepemimpinan yaitu tingkat komunikasi pimpinan dan bawahan (komunikasi), tingkat kesediaan atasan untuk mendorong bawahan dalam mengeluarkan ide dan saran (memotivasi), tingkat otoritas pimpinan dalam memberikan kebebasan untuk mengerjakan tugas (tegas),

dan tingkat perhatian pimpinan atas prestasi kerja karyawan (perhatian) (Khaeruman dkk, 2021:54).

Motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang di luar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan (Khaeruman dkk, 2021:27). Menurut Ahmad dkk (2023) yang berjudul “Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi pada Produktivitas kerja karyawan (Literature Review MSDM)” mengatakan bahwa motivasi adalah faktor internal yang mendorong individu untuk berperilaku dan bekerja secara optimal.

Dalam PT. Victory International Futures motivasi sangat punya pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, guna mencapai tujuan organisasi semua aspek harus terlibat termasuk sumber daya manusianya. Oleh karena itu dalam sudut pandang manajemen, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, terlebih lagi ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang investasi yang harus siap dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi, volatilitas pasar serta risiko pasar. Beberapa karyawan pada PT. Victory International Futures yang merasa tidak termotivasi akan sulit untuk berada dalam performa terbaik dalam kinerjanya

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, dedikasi, dan produktivitas tinggi. Motivasi juga merupakan faktor kunci dalam menciptakan

kinerja yang optimal dan memungkinkan individu untuk mencapai potensi penuh dalam karir mereka.

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja (Novia dkk, 2021:2). Menurut (Euis dan Wenny, 2024) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi dalam PT Billy Indonesia) hasil pengujian hipotesis Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Billy Indonesia secara parsial menghasilkan nilai t hitung $3,579 > 1,6883$ dengan nilai Signifikansi $0.001 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam hal ini motivasi terhadap karyawan PT. Victory International Futures sangatlah penting bagi karyawan guna mencapai kinerja yang maksimal, Beberapa karyawan di PT. Victory International Futures merasa tidak termotivasi untuk berinovasi atau memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, produktivitas perusahaan dapat menurun, hubungan antara karyawan dan manajemen bisa memburuk, dan dalam jangka panjang, hal ini dapat mengakibatkan kehilangan bakat dan kemampuan karyawan yang berharga.

Dapat disimpulkan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan sangat erat. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih produktif, kreatif, dan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang kurang termotivasi. Motivasi kerja bisa berasal dari berbagai faktor, seperti pengakuan atas prestasi, peluang untuk pengembangan karir, lingkungan kerja yang mendukung, dan sebagainya.

Mahmudah Enny, (2019:25-27) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor ekstern dan intern yang berasal dari karyawan

1. Faktor intern

Keinginan untuk hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan, Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor ekstern

Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Beban kerja merupakan seperangkat penugasan yang diberikan kepada individu dan masing-masing bertanggungjawab terhadap pekerjaan atau penugasannya (Rullie, 2023:101). Menurut Mutiara dkk, (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara” mengatakan bahwa beban kerja adalah salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan.

Dalam PT. Victory International Futures beban kerja karyawan harus diperhatikan, karena beban kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan seseorang, termasuk kesehatan fisik dan mental, produktivitas, dan kualitas hidup secara keseluruhan. Jika seseorang terlalu banyak bekerja, mereka mungkin mengalami stres, kelelahan, dan bahkan risiko terkena penyakit tertentu.

Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, seseorang mungkin merasa kurang terstimulasi dan tidak merasa dihargai.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Hal ini dapat mencakup berbagai aktivitas, proyek, atau kewajiban yang harus dijalankan oleh seseorang dalam pekerjaan atau kehidupan sehari-hari mereka.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam waktu tertentu. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya (Ana, 2023:18). Menurut Mutiara, dkk (2021) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara” hasil hipotesis yang menyatakan Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima. Pengujian pengaruh langsung antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0.683 dengan nilai T-statistik 5.446 dan P-value sebesar 0.000. Karena nilai T-statistik > 1.96 dan P-value < 0.05 , maka terdapat pengaruh langsung antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Beban kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan bervariasi, dalam PT. Victory International Futures ada beberapa hal yang harus lebih diperhatikan supaya hasil kerja karyawan lebih baik, berikut beban kerja karyawan dalam PT. Victory International Futures :

1. Karyawan sering harus beroperasi sesuai dengan jam pasar keuangan global, yang dapat memperpanjang jam kerja mereka
2. Ketidakpastian pasar dikarenakan fluktuasi pasar yang cepat dan tidak terduga memerlukan respon yang cepat dari karyawan dan perusahaan yang dapat meningkatkan Tingkat stress
3. Karyawan harus terus menganalisis data pasar dan melakukan riset untuk membuat keputusan investasi yang tepat dan memerlukan waktu dan upaya yang signifikan.

Para pekerja selalu dituntut untuk optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain pekerja mempunyai keterbatasan pada beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan, apabila karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan baik secara moral maupun fisik.

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, karenanya perlu dikelola dengan baik, sebab karyawan merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang sesuai rencana bisnis yang dibuat oleh pemilik dan pengelola perusahaan (Novia, dkk 2021:211)

Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan pada karyawan. Jika beban kerja terlalu tinggi, karyawan mungkin mengalami stress dan kelelahan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik mereka. Di sisi lain, jika beban kerja terlalu rendah, karyawan mungkin merasa bosan atau tidak terlibat, yang dapat

mengurangi motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menemukan keseimbangan yang tepat dalam menetapkan beban kerja untuk karyawan mereka.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut dengan kinerja (Novia, dkk 2021:12). Menurut Chessy, dkk (2022) dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Perbandingan Kinerja PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di masa Pandemi COVID-19” Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT. Victory International Futures merupakan perusahaan berpengalaman yang bergerak di bidang investasi dengan fokus produk investasi di *forex*, *index futures*, dan *precious metal* dengan dukungan dan pemanfaatan media internet sebagai jalur transaksi yang berkantor pusat di Surabaya serta mempunyai beberapa cabang di beberapa kota di Indonesia. Kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures mestinya harus bisa lebih ditingkatkan. Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat membuka ruang bagi para karyawan untuk mengekspresikan diri mereka, selain itu motivasi juga perlu guna memberikan semangat dan percaya diri para karyawan, sehingga para karyawan tidak merasa mempunyai beban berlebihan dalam melakukan pekerjaannya. Dapat dipastikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja dapat berpengaruh pada

kinerja karyawan bahkan dapat mempengaruhi pencapaian organisasi atau perusahaan

Dapat disimpulkan kinerja adalah output dari upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan atau sebuah tim, ini mencakup segala sesuatu yang diselesaikan, atau dicapai oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Menurut latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory International Futures”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan beban kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Surabaya ?
2. Apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan beban kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Surabaya ?
3. Manakah diantara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja secara dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Victory International Futures Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan membuktikan apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Surabaya.
2. Untuk menguji dan membuktikan apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Surabaya.
3. Untuk menguji dan membuktikan manakah diantara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja secara dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat diambil, antara lain :

1.4.1 Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca dalam memperkaya pengetahuan dan referensi pembaca dengan menggabungkan teori-teori yang relevan. Serta penelitian ini dapat menjadi sumber belajar dan informasi tertulis yang bermanfaat bagi dunia pendidikan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat penelitian bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi instansi dalam merencanakan, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia sehingga dapat memperoleh pencapaian atau prestasi yang gemilang di kemudian hari.

2. Manfaat penelitian bagi akademis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan perspektif baru terkait pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat berfungsi sebagai sumber informasi tambahan bagi para peneliti di masa yang akan datang.

3. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan dan membuka pola pikir baru terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistem penulisan adalah untuk memudahkan pemahaman dari usulan penelitian ini secara keseluruhan, maka dalam sistematika penulisan penelitian ini akan digambarkan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini meliputi uraian hasil penelitian terdahulu, landasan teori yang diambil dari beberapa literatur mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, beban kerja dan kinerja karyawan, serta kerangka konseptual dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi uraian mengenai kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sample, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengambilan atau pengumpulan data, pengujian data, serta teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi uraian mengenai deskripsi obyek penelitian, data dan deskripsi penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis menyimpulkan hasil penelitian dan pengajuan saran hasil penelitian sebagai masukan untuk melakukan perbaikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mencoba menggunakan beberapa referensi dan penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian ini, untuk digunakan sebagai pijakan penelitian dan referensi tambahan. Berikut ini uraian dari penelitian terdahulu:

1. Syeren Peres Argrelia, Sutrisna (Universitas Buddhi Dharma, 2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini unit analisisnya adalah karyawan PT. Asahimas Flat Glass Tbk yang berjumlah 40 orang di Divisi Departemen Administrasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian keperpustakaan (library research) dan kusioner. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk, motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk, lingkungan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk.

2. Yasmin Ashila Rheznadhiya, Rahayu Endang Suryani (Universitas Persada Indonesia Y.A.I, 2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini unit analisisnya adalah karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi, penentuan sampel dengan metode simple random sampling melalui teknik slovin ($\alpha=5\%$) diperoleh sampel sebanyak 152 responden. Pengumpulan data dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi.
3. Annisa Yulia Astuti, Salfadri, Yulistia (Universitas Ekasakti Padang, 2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi, kompensasi dan budaya organisasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini unit analisisnya adalah karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Padang. metode pengumpulan datanya yaitu field research serta library research. Sementara

pengumpulan datanya memakai kuesioner. Populasi penelitian merupakan semua karyawan PT Pos Indonesia cabang Padang di jalan. Bagindo Aziz Chan yang jumlahnya 78 orang, sampel seluruhnya dipakai dari populasi dengan memakai teknik total sampling, metode menganalisis datanya yaitu analisa regresi linier berganda. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Padang, kompensasi berpengaruh tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Padang, budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Padang.

4. Syada Chika Nikita Cendani Rezki Winoto, Didin Hikmah Perkasa, (2024) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UP PKB Pulogadung. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan metode skala likert. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan UP PKB Pulogadung sebanyak 53 responden. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UP PKB Pulogadung, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UP PKB Pulogadung, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UP PKB Pulogadung.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan
Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

Keterangan	Syeren Peres Argrelia, Sutrisna (2023)	Yasmin Ashila Rheznadhiya, Rahayu Endang Suryani (2023)	Annisa Yulia Astuti, Salfadri, Yulistia (2023)	Syada Chika Nikita Cendani Rezki Winoto, Didin Hikmah Perkasa (2024)	Marta Vigki Ristama (2024)
Judul	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padang	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory International Futures Surabaya
Persamaan	(X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi (Y) Kinerja Karyawan	(X1) Beban Kerja (Y) Kinerja Karyawan	(X1) Motivasi (Y) Kinerja Karyawan	(X1) Beban Kerja (Y) Kinerja Karyawan	(X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi (X3) Beban Kerja (Y) Kinerja Karyawan
Perbedaan	(X3) Lingkungan Kerja	(X2) Lingkungan Kerja (X3) Komitmen Organisasi	(X2) Kompensasi (X3) Budaya Organisasi	(X2) Stres Kerja (X3) Lingkungan Kerja	-
Objek	PT. Asahimas Flat Glass Tbk	PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi	PT. Pos Indonesia (Persero) Padang	UP PKB Pulogadung	PT. Victory International Futures Surabaya

Sumber : Peneliti (2024)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Supriadi (2022:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Wulandari (2020:2) bahwa MSDM adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan yang dimulai dari perencanaan,. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dalam manajemen yang berfokus pada pengaturan hubungan antara manusia dalam suatu perusahaan. Bukan hal mudah dalam mengatur karyawan. Karena setiap karyawan merupakan orang yang unik dan memiliki kompetensi serta karakter masing-masing (Kristanti dkk, 2023:11).

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan seorang karyawan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir dan pemberian kompensasi untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi.

2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk memastikan keberhasilan suatu organisasi melalui sumber daya manusia. Secara khususnya menurut Kristanti dkk (2023:12) tujuan yang ada di MSDM adalah :

1. Dengan MSDM ini organisasi dapat memperoleh atau dapat juga mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi dan juga memiliki motivasi tinggi sesuai yang dibutuhkan perusahaan.
2. Meningkatkan kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia sehingga memiliki keterampilan dan kompetensi sehingga mampu memberikan kontribusi dan kemampuan mereka secara optimal.
3. Mengembangkan standar yang tinggi dimulai dari proses perekrutan dan tahap seleksi. Semua dilakukan dengan komprehensif dan teliti. Disamping itu pemberian kompensasi dan insentif disesuaikan dengan kinerjanya dan juga melakukan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. Berkomitmen tinggi dengan menganggap bahwa karyawan bagian dari stakeholder yang ada di dalam suatu organisasi bernilai juga membantu untuk mengembangkan iklim kerja.
5. Mempunyai harapan yang memilikisuatu hubungan produktif juga harmonis dan dapat mempertahankan dengan melalui suatu asosiasi antaranya pihak manajemen dan karyawan.

2.2.1.3 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Supriadi. Dkk, (2022:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi salah satu aspek penting dalam kehidupan organisasi karena pengelolaan sebuah organisasi bermula dari efektivitas pengelolaan sumber daya yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia adalah salah satu aspek sentral dalam pengelolaan sumber daya. Kini, kekuatan organisasi terletak pada seberapa baik sumber daya manusia di sebuah organisasi atau perusahaan. Keunggulan kompetitif perusahaan

tidak hanya bertumpu pada kecanggihan mesin dan infrastruktur namun juga kepada keunggulan Sumber Daya Manusianya.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi. Mereka membutuhkan perhatian dari berbagai pihak agar prestasinya dapat dimaksimalkan sehingga tujuan organisasi tercapai. Berdasarkan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. (Supriadi. Dkk. 2022:6).

2.2.1.4 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari manajemen sumber daya manusia menurut Supriadi, dkk (2022:14) antara lain :

1. Perusahaan dapat memanfaatkan SDM yang sudah ada secara baik. Manajer sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu memperhatikan kelebihan serta kekurangan yang dimiliki perusahaan seperti, jumlah karyawan yang tersedia, masa kerja masing-masing, pengetahuan serta skills yang dimiliki, bakat yang perlu dikembangkan, serta minat karyawan yang bersangkutan.
2. Produktivitas dari karyawan yang sudah ada semakin meningkat. MSDM yang baik tentu akan proporsionalitas dalam penempatan formasi karyawan. Terlalu banyak karyawan juga tidak baik bagi perusahaan karena bisa berdampak penurunan semangat karyawan. Kekurangan karyawan juga tidak baik untuk perusahaan karena dapat mengakibatkan pekerjaan terhambat.
3. Penentuan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan.

Kebutuhan akan tenaga kerja di masa mendatang untuk mengisi formasi tertentu dan menyelenggarakan aktivitas baru. Kebutuhan ini bisa meliputi, jumlah karyawan yang dipromosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi, berapa lowongan yang kosong, jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam waktu tersebut, hingga jumlah kebutuhan karyawan yang berkualitas.

4. Penanganan informasi ketenagakerjaan.

Penanganan informasi sumber daya manusia yang dimiliki bisa meliputi, masa kerja setiap karyawan, status perkawinan, tunjangan, jumlah penghasilan, Pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh, keterampilan khusus yang dimiliki karyawan, dan jabatan yang pernah diduduki.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.

Menurut Hertanti (2019:132), gaya kepemimpinan seseorang dapat membedakan setiap karakteristik suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan gaya kepemimpinan yang dinamis dan efektif. Dengan memahami teori kepemimpinan, seorang pemimpin akan dapat meningkatkan pemahaman terhadap individunya, mengetahui kekuatan dan kelemahan yang ada pada dirinya, serta dapat meningkatkan kualitas untuk mengarahkan dan mengendalikan para bawahannya. Menurut Syeren dan Sutrisna (2023:3) gaya kepemimpinan adalah kode etik yang dipergunakan seseorang ketika berupaya membentuk perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan tepat jika dipastikan bahwa tujuan perusahaan dikomunikasikan

dengan baik kepada bawahan. Seorang pimpinan harus mampu mengendalikan bawahannya karena dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi.

Menurut Dewi dan Harjono (2019:110) gaya kepemimpinan merupakan salah satu pengaruh yang menentukan kinerja karyawan. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus dapat menentukan dan implementasikan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga memungkinkan terciptanya hubungan yang harmonis antara bawahan dengan atasan ataupun bawahan dengan bawahan dan suasana kerja yang kondusif. Menurut Khaeruman, dkk (2021:42-43) kepemimpinan adalah kemampuan yang ditetapkan oleh seseorang yang disebut pimpinan untuk dapat mempengaruhi dan mendorong semangat kerja karyawan atau bawahannya untuk mencapai tujuan dan sasaran secara maksimal

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengelola, memotivasi, dan memimpin tim atau organisasi.

2.2.2.2 Sifat-Sifat Kepemimpinan

Menurut Dewi and Harjoyo (2019:111), dalam bukunya menjelaskan beberapa sifat-sifat kepemimpinan, sebagai berikut:

1. Berpandangan jauh ke depan, pemimpin mempunyai pandangan jauh kedepan yaitu mempelajari kegiatan yang dibuat sekarang dan resiko apa saja yang akan dihadapi maupun kegiatan yang akan dilakukan bulan atau tahun depan serta resiko atau masalah yang akan dihadapi akan datang.
2. Menguasai perubahan, pemimpin membuat suatu perubahan terhadap kegiatan kepemimpinannya selalu mengevaluasi kegiatan yang dibuat apabila telah

dianggap kurang baik bagi anggota karyawan, maka harus diubah dengan kegiatan baru yang sesuai dengan perkembangan yang ada diluar perusahaan.

3. Desain organisasi, organisasi merupakan sesuatu hal yang harus ada dalam perusahaan karena wujud dari kerja sama kelompok. Maka dari itu pemimpin harus dapat merancang organisasi yang tepat dengan menempatkan posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota karyawan.
4. Akhlak yang terpuji, pemimpin adalah orang yang adil, jujur, toleran, terpercaya, peduli, terbuka, loyal dan berkomitmen terhadap tradisi masa lalu yang terbaik akibatnya karyawan akan menghargai dan mengikuti sifat-sifat pemimpin seperti ini karena pemimpin adalah contoh bagi orang yang mengikutinya.

2.2.2.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Berikut gaya kepemimpinan menurut Edy dalam bukunya Khaeruman, dkk (2021:44-47) :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan semata-mata diputuskan oleh pimpinan.

2. Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki kemampuan, agar dapat menjalankan kegiatannya yang untuk sementara waktu tidak dapat dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai sebab.

4. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Pemimpin yang birokratis pada umumnya membuat keputusan-keputusan berdasarkan aturan yang ada secara kaku tanpa adanya fleksibilitas. Semua kegiatan hampir terpusat pada pimpinan dan sedikit saja kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak, itupun tidak boleh lepas dari ketentuan yang ada.

5. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya ini mendorong kemampuan anggota untuk mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang dilakukan oleh pemimpin, sehingga gaya ini hanya biasa berjalan apabila bawahan memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran cukup tinggi.

6. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2.2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini dan Kartono dalam bukunya Khaeruman (2021:54) menjelaskan beberapa indikator gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Tingkat Komunikasi pimpinan dan bawahan (Komunikasi)
2. Tingkat kesediaan atasan untuk mendorong bawahan dalam mengeluarkan ide dan saran (Memotivasi)
3. Tingkat otoritas pimpinan dalam memberikan kebebasan dalam mengerjakan tugas (Bebas)
4. Tingkat perhatian pimpinan atas prestasi kerja karyawan (Perhatian)

2.2.2.5 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Khaeruman (2021:39) dalam melakukan aktivitasnya perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) karena Sumber Daya Manusia Merupakan salah satu faktor yang sangat berperan sangat penting serta menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Orang yang mengelola organisasi atau perusahaan akan mengolah berbagai sumber daya yang ada untuk meraih tujuan organisasi yang di inginkan oleh perusahaan tersebut. Menggerakan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan secara efektif tergantung pada bagaimana cara pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Syeren Peres, Sutrisna (2023) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk)" yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk.

2.2.3 Motivasi

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Priyo Utomo (2021:53-54) motivasi adalah suatu tindakan yang menyebabkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhi mereka untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Menurut Khaeruman (2021:27) motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang di luar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan.

Menurut Muflih, dkk (2022:22) motivasi juga didefinisikan sebagai semangat atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan teori di atas motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditetapkan dalam lingkungan kerja. Ini bisa berasal dari faktor intrinsik seperti kepuasan pribadi, minat dalam pekerjaan, atau pencapaian pribadi, serta faktor ekstrinsik seperti pengakuan, penghargaan, atau imbalan finansial.

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Muflih, Dkk (2022:23) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari

karyawan. Faktor intern ini dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang yaitu:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
5. Keinginan untuk berkuasa

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab

2.2.3.3 Pendekatan Motivasi

Menurut Priyo Utomo (2021:54) Pendekatan dasar terhadap motivasi berbeda-beda dalam kalangan manajer. Tiga buah pendekatan pendekatan umum dipilih, yaitu:

1. Pendekatan lingkungan
2. Pendekatan produktivitas, dan
3. Pendekatan pemuasan kebutuhan-kebutuhan

2.2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi dalam bukunya Muflih, dkk (2022:23-24) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.2.3.5 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Menurut Priyo Utomo (2021:70) motivasi adalah keterampilan yang membimbing karyawan untuk bekerja keras, mau bekerja dan berusaha mencapai keinginan dan tujuan organisasi. Motivasi seseorang untuk bekerja adalah karena seseorang harus memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan tersebut dapat dinyatakan sebagai kebutuhan ekonomi, yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non-ekonomi dapat dipahami sebagai kebutuhan akan penghargaan dan pengejaran kebutuhan yang lebih tinggi. Dengan segala kebutuhan tersebut maka seseorang perlu lebih proaktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut perlu adanya motivasi untuk bekerja, karena dapat mendorong seseorang untuk bekerja dan selalu ingin melanjutkan karirnya.

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Annisa Yulia Astuti, dkk (2023) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padang" yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padang.

2.2.4 Beban Kerja

2.2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:30) beban kerja adalah persepsi karyawan mengenai aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan upaya yang

mereka lakukan untuk menghadapi permasalahan ditempat kerja. Menurut Vanchapo (2021:1) beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Menurut Kasmir (2019:40) beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus ditangani oleh seseorang dalam pekerjaannya.

2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Harini dalam bukunya Budiasa (2021:32) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stressor) seperti:

Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktpr psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2.2.4.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:35), adapun indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban mental (mental effort load) : Pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi
2. Beban waktu (time load) : Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang
3. Beban fisik (physical load) : Pekerjaan berlebih, tugas tambahan dan fasilitas kesehatan

2.2.4.4 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Kasmir (2019: 40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Yasmin Ashila, Rahayu (2023) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja,

dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi.

2.2.5 Kinerja Karyawan

2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Priyo Utomo (2021:7) Kinerja ialah tindakan institusi yang berkaitan langsung terhadap pembuatan prosuk maupun jasa. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut dengan kinerja, (Novia, dkk 2021:12)

Menurut Khaeruman, dkk (2021:8) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan atau sebuah tim, ini mencakup segala sesuatu yang diselesaikan, atau dicapai oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

2.2.5.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Novia (2021:6) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Mempunyai komitmen yang tinggi

2. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung
3. Tujuan yang realistis dimiliki
4. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
5. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
6. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan

2.2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Novia (2021:4) adalah :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam mengukur produktifitas sumber daya manusia, maka karyawan hendaknya diberikan target yang akan dicapai untuk mengetahui seberapa besar nilai atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.

2. Kualitas Kerja

Salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan selain besarnya target pekerjaan yang akan dicapai dan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan. Proses karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat berbanding lurus dengan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan dalam mendelegasikan pekerjaan bagi karyawan

hendaknya memberikan panduan yang jelas atau sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan.

3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja mereka di dalam pekerjaan. Pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan lewat pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga halnya dengan keahlian karyawan, di mana pimpinan memastikan posisi yang ada di dalam perusahaan harus menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahliannya.

4. Perencanaan Kegiatan

Karyawan maupun pimpinan perusahaan harus mempunyai standar yang bisa disebut dengan perencanaan. Hal ini sangat penting, karena karyawan dan pimpinan perusahaan akan sulit mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah tercapai jika tidak ada perencanaan. Tanpa ada data yang jelas, maka manajer sumber daya manusia akan mengalami kesulitan melakukan monitoring yang akan menjadi hambatan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan tersebut.

5. Otoritas (wewenang)

Suatu kerja yang sesuai dengan kontribusinya yang diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya. Perintah yang dimaksud di sini merujuk kepada apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

6. Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin adalah menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

7. Inisiatif

Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreatifitas.

2.2.5.4 Penilaian Kinerja

Menurut Muflih, dkk (2022:12-13) unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah prestasi, kedisiplinan, kreativitas, bekerja sama, kecakapan dan tanggung jawab.

1. Prestasi

Penilaian dari hasil kerja keras baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan.

2. Kedisiplinan

mengikuti segala aturan yang berlaku dan mendengarkan instruksi pimpinan.

3. Kreativitas

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan kreativitas sehingga mendapatkan hasil yang bermanfaat

4. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaanya lebih baik.

5. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam–macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

6. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya serta sarana dan prasarana yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.5.5 Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, menurut Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan serta mengikuti peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

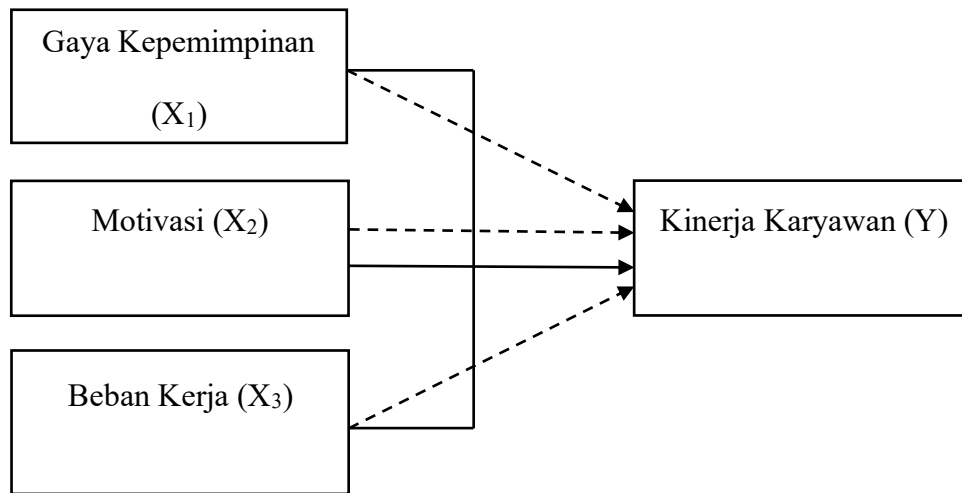
Memiliki sifat jujur adalah point penting agar dapat dipercaya oleh semua orang. Namun, inilah salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses berfikir yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini, untuk memecahkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi, maka perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber : Peneliti (2024)

Gambar 2.1

Kerangka konseptual

Keterangan :

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Motivasi

X₃ : Beban Kerja

Y : Kinerja Karyawan

————→ : Hubungan Simultan

-----> : Hubungan Parsial

Untuk pengujian hipotesis yang akan diajukan, maka peneliti menentukan variabel-variabel yang hendak diketahui kedudukannya, antara lain :

1. Variabel Bebas

Merupakan variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Yang menjadi variabel independent dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja

2. Variabel Terikat

Variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Yang menjadi variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa faktor yang menjadi acuan untuk meningkatkan Kinerja adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja.

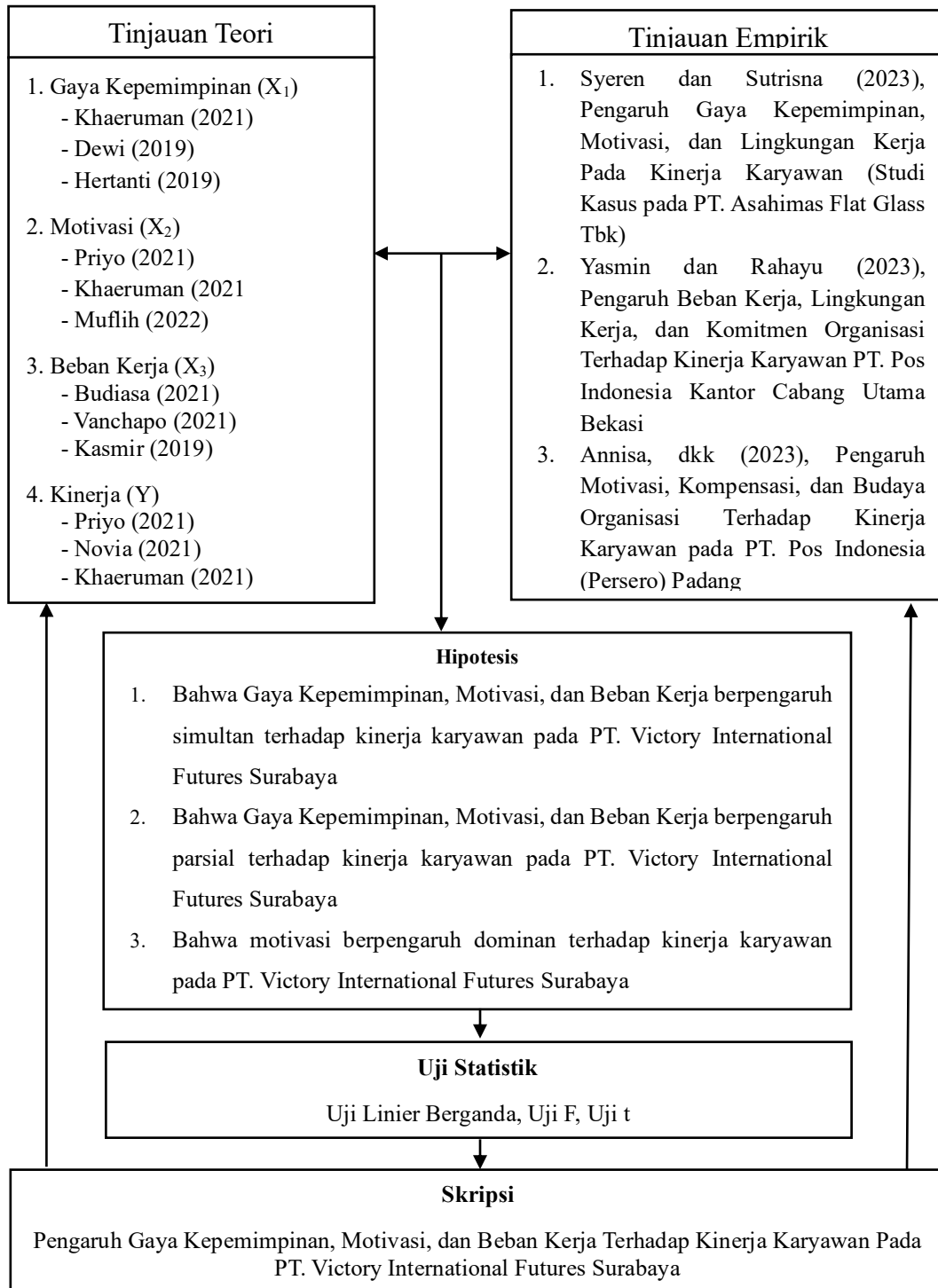
2.4 Hipotesis

1. Bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Surabaya.
2. Bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Surabaya.
3. Bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berpikir



Sumber : Peneliti (2024)

Gambar 3.1
Kerangka Proses Berpikir

Penjelasan Gambar :

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan studi serta tinjauan pustaka, maka disusunlah proses kerangka berpikir yang diperoleh dari hasil tinjauan teoritis dan tinjauan empirik. Tinjauan teoritis diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi, secara lengkap telah dibahas dalam bab tinjauan pustaka, serta dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan studi yang dilakukan atas teori-teori dan studi empirik diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya. Sehingga didalam melakukan penelitian, peneliti tidak hanya berpikir secara deduktif atau induktif saja, akan tetapi diperlukan suatu interaksi atau keterkaitan antara keduanya ($\longleftrightarrow$) dan proses berpikir secara deduktif (tinjauan teori) dan proses berpikir secara induktif (tinjauan empirik) dapat ditemukan variabel-variabel yang digunakan atas dasar disusunnya penelitian skripsi.

Kerangka proses berpikir menunjukkan bahwa dari keterkaitan antara tinjauan teori dan tinjauan empiris dapat menghasilkan hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam studi. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan banding untuk menemukan fenomena baru dalam mengembangkan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Tanda panah ($\longrightarrow$) yang menghubungkan antara skripsi dengan tinjauan teori dan tinjauan empiris dapat diartikan bahwa skripsi ini dapat memberikan kontribusi berupa dukungan dengan memperkuat teori-teori dan

penelitian relevan yang telah ada sebelumnya. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dalam empiris dapat memberikan masukan yang lebih luas dalam ilmu pengetahuan.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional juga dapat membantu peneliti lain yang ingin penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Menurut Sugiyono (2019:221), definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga sangat membantu dalam penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator-indikator, aspek-aspek variabel atau konstruk dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.

3.2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Khaeruman, dkk (2021:42-43) kepemimpinan adalah kemampuan yang ditetapkan oleh seseorang yang disebut pimpinan untuk dapat mempengaruhi dan mendorong semangat kerja karyawan atau bawahannya untuk mencapai tujuan dan sasaran secara maksimal.

Menurut Kartini dan Kartono dalam bukunya Khaeruman (2021:54) menjelaskan beberapa indikator gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Tingkat Komunikasi pimpinan dan bawahan (Komunikasi)
2. Tingkat kesediaan atasan untuk mendorong bawahan dalam mengeluarkan ide dan saran (Memotivasi)
3. Tingkat otoritas pimpinan dalam memberikan kebebasan dalam mengerjakan tugas (Bebas)
4. Tingkat perhatian pimpinan atas prestasi kerja karyawan (Perhatian)

3.2.1.2 Motivasi

Menurut Muflih, dkk (2022:22) motivasi juga didefinisikan sebagai semangat atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Afandi dalam bukunya Muflih, dkk (2022:23-24) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

3.2.1.3 Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:30) beban kerja adalah persepsi karyawan mengenai aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan upaya yang mereka lakukan untuk menghadapi permasalahan ditempat kerja.

Menurut Budiasa (2021:35), adapun indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban mental (mental effort load) : Pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi

2. Beban waktu (time load) : Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang
3. Beban fisik (physical load) : Pekerjaan berlebih, tugas tambahan dan fasilitas Kesehatan

3.2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Novia, dkk (2021:12) Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, menurut Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan serta mengikuti peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Memiliki sifat jujur adalah point penting agar dapat dipercaya oleh semua orang. Namun, inilah salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses berfikir yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

3.2.2 Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2019:145) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan

dengan menggunakan *skala likert* dan untuk suatu pilihan nilai (skor) dengan jarak interval. Menurut Sugiyono (2019:146) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala digunakan untuk memberikan penilaian terhadap suatu objek tertentu dengan mengukur sikap menyatakan setuju atau ketidaksetujuan. Untuk mendapatkan data kuantitatif, maka dalam skala pengukuran menggunakan nominal 1 sampai 5.

Tabel 3.1
Skala Likert

NO	Keterangan	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	Diberi Skor 5
2	Setuju	S	Diberi Skor 4
3	Cukup Setuju	CS	Diberi Skor 3
4	Tidak Setuju	TS	Diberi Skor 2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Diberi Skor 1

Sumber : Sugiyono (2019:146)

3.2.3 Desain Instruman Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian Sugiyono (2019:156). Menurut Hardani (2020:116) dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dengan kegiatan penelitian ini, menggunakan desain kuisioner sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data. Adapun variabel terpilih serta beberapa indikatornya sebagai berikut:

Tabel 3.2
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1. Komunikasi	Pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawan
	2. Memotivasi	Pimpinan mendorong karyawan dalam mengeluarkan ide dan saran
	3. Bebas	Pimpinan memberikan kebebasan dalam mengerjakan tugas
	4. Perhatian	Pimpinan memberikan perhatian atas prestasi kerja karyawan

Sumber : peneliti (2024)

Variabel	Indikator	Pernyataan
Motivasi (X ₂)	1. Balas jasa	Karyawan termotivasi karena adanya penghargaan akan jasanya dalam bekerja
	2. Kondisi kerja	Karyawan termotivasi dalam bekerja karena kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman
	3. Fasilitas kerja	Karyawan termotivasi dalam bekerja karena fasilitas kerja yang yang didapatkan oleh karyawan
	4. Prestasi kerja	Karyawan termotivasi untuk memberikan prestasi kerja bagi organisasi atau perusahaan
	5. Pengakuan dari atasan	Karyawan sudah menerapkan akan motivasi yang diberikan pimpinan
	6. Pekerjaan itu sendiri	Karyawan termotivasi dalam pekerjaannya sehingga karyawan lain juga ikut termotivasi

Sumber : peneliti (2024)

Variabel	Indikator	Pernyataan
Beban Kerja (X ₃)	1. Beban mental (<i>mental effort load</i>)	Karyawan merasa mudah stres terhadap banyaknya jumlah pekerjaan yang harus sesuai dengan target instansi
	2. Beban waktu (<i>time load</i>)	Terdapat penambahan jam kerja (lembur) jika ada proyek berlangsung
	3. Beban fisik (<i>physical load</i>)	Karyawan merasa lelah karena banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan dan memiliki pekerjaan berlebih

Sumber : peneliti (2024)

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan
	2. Kualitas	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
	3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efisien
	4. Disiplin kerja	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
	5. Inisiatif	Karyawan berinisiatif mengerjakan pekerjaan sebelum diperintah
	6. Ketelitian	Karyawan mengoreksi hasil kerja saya sebelum diserahkan kepada atasan
	7. Kepemimpinan	Atasan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
	8. Kejujuran	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan jujur agar pekerjaan sesuai dengan tujuannya
	9. Kreativitas	Karyawan memiliki ide-ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaan kepada saya

Sumber : peneliti (2024)

3.3 Teknik Penentuan Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Victory International Futures yaitu 55 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu seluruh anggota karyawan PT. Victory International Futures.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:134) Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampling total atau sensus. Teknik sampling total atau sensus menurut Sugiyono (2019:134), adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Teknik sampling total ini dipilih karena jumlah populasi karyawan PT. Victory International Futures cabang Surabaya yakni 55 karyawan. Jadi dalam penelitian ini, peneliti memilih teknik sampling total yaitu dengan menggunakan keseluruhan jumlah populasi yaitu sebanyak 55 karyawan.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dari obyek penelitian ini adalah pada PT. Victory International Futures yang beralamat di Jalan Diponegoro No.153 Lantai 1, Darmo, Kec. Wonokromo, Surabaya, Jawa Timur 60241 Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Victory International Futures Surabaya.

3.4.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei 2024 sampai dengan terkumpulnya data yang dibutuhkan secara lengkap oleh peneliti.

3.5 Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Teknik pengumpulan data disini menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis. Dalam pengumpulan data yang melalui fields research ini berasal dari data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:194), Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti. Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya didapat dari hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:194), Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data Sekunder didapatkan dari sumber pendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur. Jadi data sekunder adalah data tambahan yang didapatkan untuk membantu penelitian.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian yang akan dituju yaitu

karyawan PT. Victory International Futures. Selain itu data juga diperoleh dari studi pustaka yang relevan dari penelitian ini.

3.5.3 Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi Menurut Sugiyono (2020:109) observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh).

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:214) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dengan teknik wawancara peneliti dapat mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

c. Kusioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019:219) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:267) validitas merupakan ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Untuk mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus Pearson Product Moment dengan rumus sebagai berikut

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum(X)^2) - (n\sum(X)^2)(\sum Y)^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan :

- R = Koefisien korelasi Pearson (yaitu koefisien validitas yang akan dihitung)
- X = Skor tiap responden untuk setiap item pertanyaan atau pernyataan
- Y = Skor tiap responden untuk setiap item pertanyaan atau pernyataan
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan dari variabel X
- $(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan dari variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y
- $(\sum Y)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y
- n = Jumlah subjek dan pasangan pengamatan X dan Y

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:185) pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), Equivalent, dan Gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan Teknik tertentu. Untuk menguji reliabilitas ini, maka penulis menggunakan rumus Spearman Brown dalam Sugiyono (2019:187). Rumus reliabilitas sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Keterangan :

r_i : reliabilitas internal seluruh instrumen

rb : korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisis Data

Tujuan dari metode analisis data yaitu untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang sudah terkumpul atau diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis, yaitu analisis kuantitatif. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (statistical product and service solution) for windows.

Menurut Sugiyono (2019:206) teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kuantitatif. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis

data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir dilakukan. Menurut Sugiyono (2019:258) untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan maka di uji dengan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi untuk variabel X_1

β_2 = Koefisien Regresi untuk variabel X_2

β_3 = Koefisien Regresi untuk variabel X_3

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Beban Kerja

e = error (Variabel lain tidak bisa dijelaskan)

3.7.2 Uji Hipotesis

3.7.2.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t adalah salah satu alat uji yang termasuk uji beda, karena uji t digunakan untuk mencari ada/tidaknya perbedaan antara means dari dua sampel/kelompok.

Untuk mengetahui apakah secara parsial ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang dimaksud. Dalam hal ini dengan melihat Uji t dapat diketahui masing-masing variabel secara parsial terhadap terikat digunakan Uji t.

a. Menentukan Hipotesis

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya bahwa secara parsial Motivasi (X_2) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial Motivasi (X_2) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
5. $H_0 : \beta_3 = 0$, artinya bahwa secara parsial Beban Kerja (X_3) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
6. $H_1 : \beta_3 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial Beban Kerja (X_3) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b. Menentukan batas nilai table

Tingkat yang diinginkan dalam penelitian ini adalah 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$, dimana n = jumlah data, k = jumlah variabel dalam penelitian

c. Menentukan t_{hitung}

Nilai ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya data

d. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya bahwa variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
2. Jika $c < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

3.7.2.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Menurut Sugiyono (2019:159) Uji F adalah pengujian terhadap regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel independent (bebas) yang berkaitan dengan variabel dependent (terikat). Langkah-langkah dalam pengujian uji F diantaranya adalah :

a. Menentukan Hipotesis

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, secara simultan tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, secara simultan ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b. Membuat batasan analisis

Tingkat kesalahan pada penelitian ini adalah 5% (0,05) dengan interval keyakinan 95% dengan $dk = n - k - 1$, dimana n = jumlah data, k = jumlah variabel dalam penelitian.

c. Menentukan F_{hitung}

Perhitungan uji F menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_{hitung} : F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

d. Kriteria Pengujian

1. Jika signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} adalah sebagai berikut

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.7.2.3 Penentuan Variabel Dominan

Menurut Ghozali (2020:88) Uji dominan merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Victory International Futures, maka dapat dilihat dari ranking regresi yang distandarkan (β) Unstandardized Of Coefficients Beta dari masing-masing variabel bebas. Variabel yang memiliki koefisien (β) beta terbesar adalah variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Vactory International Futures

PT. Victory International Futures adalah perusahaan yang telah berpengalaman di bidang pialang dan investasi yang berdedikasi di industri keuangan, yang berkantor pusat di Pakuwon Center Superblock Tunjungan City Office Building Lantai 15 Unit 5-7. Jl Embong Malang 1,3,5 Surabaya, Jawa Timur 60261 dan melayani berbagai investor di seluruh dunia. Didirikan pada tahun 2003, namun pada awalnya perusahaan ini bernama PT. Millennium Penata Futures, akan tetapi pada pertengahan tahun 2008 tepatnya pada tanggal 1 Agustus 2008 PT. Millennium Penata Futures berganti nama menjadi PT. Victory International Futures, hal ini dikarenakan adanya perampingan cabang yang ada di PT. Millennium Penata Futures, sehingga pihak manajemen membeli sebuah perusahaan yang bernama PT. Platinum Berjangka dan diganti menjadi PT. Victory International Futures dimana perusahaan tersebut berfokus pada layanan keuangan bagi klien internasional yang mengharapkan layanan klien secara personal dan luar biasa dengan peralatan dan perangkat lunak perdagangan yang tidak tertandingi.



Gambar 4.1 Logo PT. VIF

PT. Victory International Futures adalah perusahaan jasa keuangan yang berperan sebagai broker resmi untuk produk forex trading, indeks saham, dan komoditi secara online. PT. Victory International Futures berdiri sejak tahun 2003, berpusat di Surabaya dan telah memiliki 22 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Latar belakang berdirinya PT. Victory International Futures cabang Surabaya pada tahun 2013 adalah karena tingginya tingkat pertumbuhan ekonomi di kota Surabaya dan menjadi perusahaan yang telah sukses mengawal banyak nasabah dan calon nasabahnya dalam berinvestasi di dunia perdagangan berjangka. Adapun keunggulan dari PT Victory International Futures cabang Surabaya yang tidak dimiliki oleh pesaing usaha sejenis, yaitu, perusahaan dapat menyediakan fasilitas edukasi dan sosialisasi berupa pengetahuan mengenai bursa berjangka kepada masyarakat dan nasabah secara luas dan terperinci. PT. Victory International Futures Cabang Surabaya merupakan perusahaan besar yang tentunya membutuhkan karyawan yang berkualitas dan berintegritas. Seperti yang telah diketahui bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni sangat penting dalam pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan. Keberhasilan karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan tergantung pada ketepatan proses rekrutment dan seleksi yang dilaksanakan. Dari proses inilah, perusahaan mengharapkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Dalam hal perekrutan karyawan, PT. Victory International Futures Cabang Surabaya menargetkan pendidikan minimal SMA/SMK sebagai salah satu syarat pendidikan yang harus dimiliki calon karyawan.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi broker trading terpercaya dengan memberikan layanan terbaik yang diperlukan untuk membantu anda mencapai tujuan saat trading.

Misi

Berkomitmen menyediakan lingkungan trading aman dan nyaman yang memungkinkan trader dari setiap kalangan mencapai potensi tradingnya secara maksimal

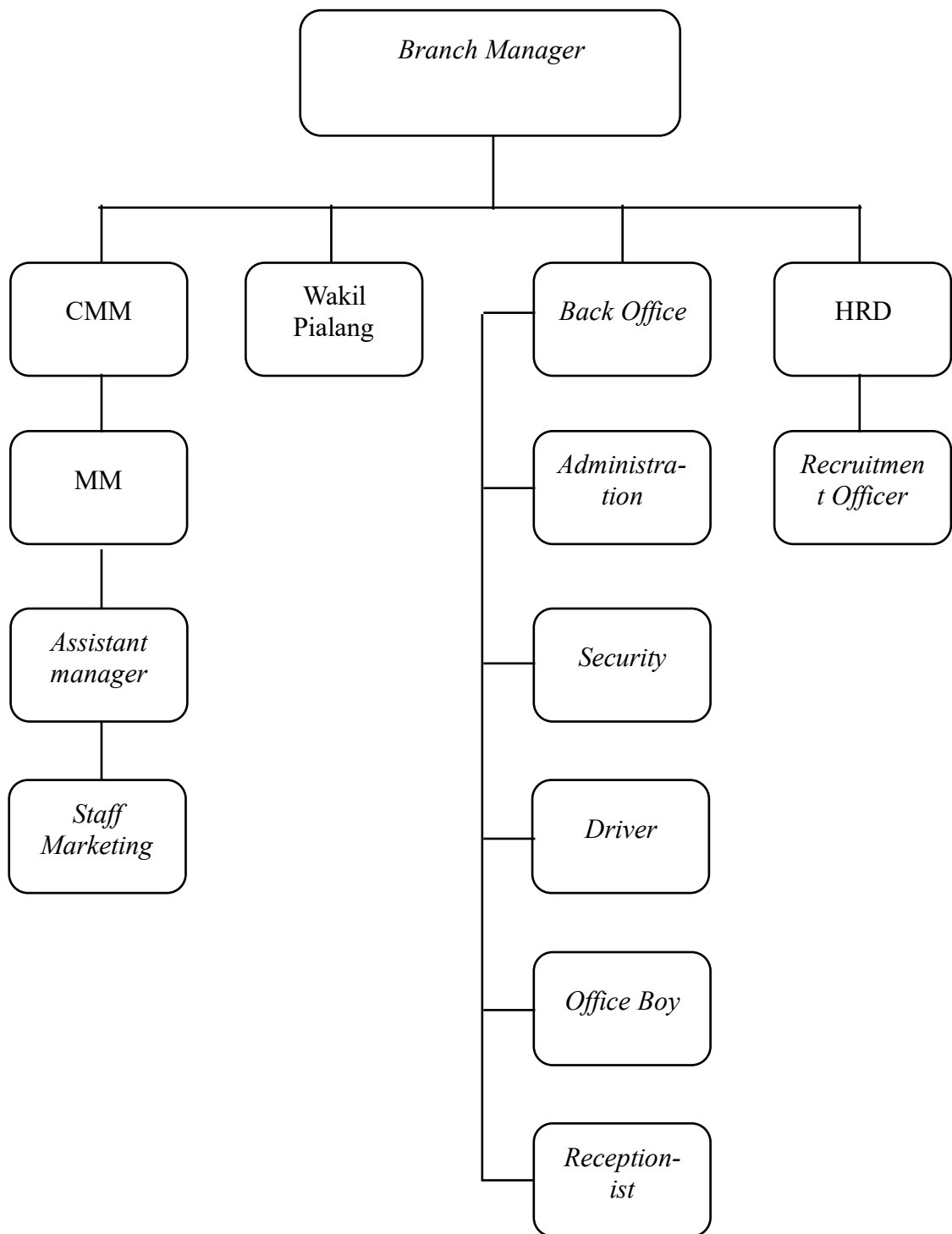
4.1.3 Legalitas Perusahaan

1. PT. Victory International Futures Surabaya teregulasi dan terdaftar secara resmi di BAPPEBTI dengan No.18/BAPPEBTI/PN/4/2008
2. PT. Victory International Futures Surabaya terdaftar menjadi anggota resmi ICDX dengan No.041/SPKB/ICDX/Dir/IX/2010
3. PT. Victory International Futures Surabaya terdaftar menjadi anggota resmi ICH dengan No.044/SPKK/ISI-VIF/VI/2012

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka yang menunjukkan hubungan wewenang dan tanggung jawab yang dipakai oleh setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, dalam setiap organisasi struktur formal merupakan alat yang penting bagi pihak manajemen dalam menciptakan hubungan kerja yang baik dalam perusahaan.

Struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Victory International Futures cabang Surabaya adalah sebagai berikut :



Sumber : Data Perusahaan 2024

Gambar 4.2
Struktur Organisasi

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini responden yang digunakan sebagai sampel adalah seluruh karyawan PT. Victory International Futures Surabaya yang berjumlah 55 karyawan. Penyajian data mengenai identitas responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data-data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat di table mengenai jenis kelamin dari karyawan PT. Victory International Futures cabang Surabaya sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
PT. Victory International Futures Surabaya

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	18	33,7 %
Wanita	37	67,3 %
Jumlah	55	100 %

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan 18 karyawan adalah pria dan 37 karyawan adalah Wanita. Hal ini menunjukkan bahwa yang dominan di cabang PT. Victory International Futures Surabaya yaitu karyawan Wanita.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang usia karyawan di PT. Victory International Futures Surabaya yang dapat dilihat di tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
PT. Victory International Futures

Usia	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	42	76,36 %
31-40 Tahun	10	18,2 %
41-50 Tahun	2	3,63 %
> 50 Tahun	1	1,81 %
Jumlah	55	100 %

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan cabang PT. Victory International Futures Surabaya terdiri dari karyawan yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 42 orang responden atau sekitar 76,36 %, karyawan yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 10 orang responden atau sekitar 18,2 %, karyawan yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 2 orang responden atau sekitar 3,63 %, karyawan yang berusia 50 tahun keatas sebanyak 1 orang responden atau sekitar 1,81 %. Menunjukkan bahwa karyawan yang dominan di cabang PT. Victory International Futures Surabaya adalah yang berusia 20 - 30 tahun.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang usia karyawan di PT. Victory International Futures yang dapat dilihat di tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
PT. Victory International Futures

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	33	60 %
Diploma	4	7,27 %
S1	16	29,1 %
S2	2	3,63 %
Jumlah	55	100 %

Sumber : Peneliti. 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karyawan cabang PT. Victory International Futures Surabaya terdiri dari karyawan yang berpendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 33 responden atau sekitar 60%, karyawan yang berpendidikan akhir Diploma sebanyak 4 responden atau sekitar 7,27 %, karyawan yang berpendidikan akhir S1 sebanyak 16 responden atau sekitar 29,1 %, karyawan yang berpendidikan akhir S2 sebanyak 2 responden atau sekitar 3,63 %, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang dominan di cabang PT. Victory International Futures Surabaya adalah karyawan yang berpendidikan akhir SMA/SMK.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang usia karyawan di PT. Victory International Futures Surabaya yang dapat dilihat di tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja
PT. Victory International Futures Surabaya

Lama Kerja	Jumlah	Presentase
0-5 Tahun	43	78,2 %
6-10 Tahun	8	14,54 %
11-15 Tahun	2	3,63 %
> 15 Tahun	2	3,63 %
Jumlah	55	100 %

Sumber : Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karyawan cabang PT. Victory International Futures Surabaya terdiri dari karyawan yang telah bekerja selama 0 – 5 tahun sebanyak 43 responden atau sekitar 78,2 %, karyawan yang telah bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 8 responden atau sekitar 14,54 %, karyawan yang

telah bekerja selama 11 – 15 tahun sebanyak 2 responden atau sekitar 3,63 %, dan karyawan yang telah bekerja selama > 15 Tahun tahun sebanyak 2 responden atau sekitar 3,63 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang dominan di cabang PT. Victory International Futures Surabaya adalah karyawan dengan lama kerja 0 - 5 tahun.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil penelitian ini menggambarkan tanggapan karyawan dalam menjawab instrumen penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Victory International Futures cabang Surabaya. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik dan jawaban karyawan terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Untuk jawaban karyawan didapat dari besarnya interval kelas mean setelah diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui dimana letak rata-rata penilaian karyawan terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh tentang skala mean tersebut ditunjukkan sebagai berikut

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan hasil Interval 0,8 maka dapat disimpulkan kreteria rata-rata dari jawaban karyawan:

Tabel 4.5
Skala Interval Kelas

$1,0 < x \leq 1,8$	Sangat Tidak Setuju
$1,9 < x \leq 2,6$	Tidak Setuju
$2,9 < x \leq 3,4$	Cukup Setuju
$3,5 < x \leq 4,2$	Setuju
$4,3 < x \leq 5,0$	Sangat Setuju

Sumber Sugiyono (2019:80)

4.2.2.1 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.6
Tanggapan Karyawan Tentang Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi X Bobot Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawan	0	0	2	18	35	253	4,6
	Presentase %	0	0	2,4	28,5	69,1		
2	Pimpinan mendorong karyawan dalam mengeluarkan ide dan saran	0	0	9	18	28	239	4,34
	Presentase %	0	0	11,3	30,1	58,6		
3	Pimpinan memberikan kebebasan dalam mengerjakan tugas	0	0	6	25	24	238	4,32
	Presentase %	0	0	7,6	42	50,4		
4	Pimpinan memberikan perhatian atas prestasi kerja karyawan	0	1	6	20	28	240	4,36
	Presentase %	0	0,8	7,5	33,3	58,4		
Mean								4,40

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban terendah adalah 2 yang artinya tidak setuju dan jawaban tertinggi adalah 5 yang artinya sangat setuju. Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan rata – rata skor 4,40. Nilai ini termasuk dalam kategori “sangat setuju”. Nilai rata- rata tertinggi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah pertanyaan nomor 1 sebesar 4,6. Nilai rata- rata terendah pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah pertanyaan nomor 3 sebesar 4,32.

4.2.2.2 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Motivasi (X2)

Tabel 4.7
Tanggapan Karyawan Tentang Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi X Bobot Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan termotivasi karena adanya penghargaan akan jasanya dalam bekerja	0	1	5	28	21	234	4.25
	Presentase %	0	0,9	6,4	47,9	44,8		
2	Karyawan termotivasi dalam bekerja karena kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman	0	1	8	25	21	231	4,2
	Presentase %	0	0,9	10,4	43,3	45,4		
3	Karyawan termotivasi dalam bekerja karena fasilitas kerja yang yang didapatkan oleh karyawan	0	1	16	23	15	217	3,94
	Presentase %	0	0,9	22,1	42,4	34,6		
4	Karyawan termotivasi untuk memberikan prestasi kerja bagi organisasi atau perusahaan	0	3	15	19	18	217	3,94
	Presentase %	0	2,8	20,7	35	41,5		
5	Karyawan sudah menerapkan akan motivasi yang diberikan pimpinan	0	2	10	24	19	225	4,1
	Presentase %	0	1,8	13,3	42,7	42,2		
6	Karyawan ter-motivasi dalam pekerjaannya sehingga karyawan lain juga ikut termotivasi	0	1	13	21	20	225	4,1
	Presentase %	0	1	17,3	37,3	44,4		
Mean								4,09

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban terendah adalah 2 yang artinya tidak setuju dan jawaban tertinggi adalah 5 yang artinya sangat setuju. Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Motivasi (X2) dengan rata – rata skor 4,09. Nilai ini termasuk dalam

kategori “setuju”. Nilai rata- rata tertinggi pada variabel Motivasi (X2) adalah pertanyaan nomor 1 sebesar 4,25. Nilai rata- rata terendah pada variabel Motivasi (X2) adalah pertanyaan nomor 3 dan 4 sebesar 3,94.

4.2.2.3 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Beban Kerja (X3)

Tabel 4.8
Tanggapan Karyawan Tentang Beban Kerja (X3)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi X Bobot Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan merasa mudah stres terhadap banyaknya jumlah pekerjaan yang harus sesuai dengan target instansi	16	11	15	10	3	138	2,5
	Presentase %	11,6	15,9	32,6	29	10,9		
2	Terdapat penambahan jam kerja (lembur) jika ada proyek berlangsung	22	17	12	2	2	110	2
	Presentase %	20	30,9	32,7	7,3	9,1		
3	Karyawan merasa lelah karena banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan dan memiliki pekerjaan berlebih	17	11	14	11	2	135	2,45
	Presentase %	12,6	16,3	31,1	32,6	7,4		
Mean								2,31

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban terendah adalah 1 yang artinya sangat tidak setuju dan jawaban tertinggi adalah 5 yang artinya sangat setuju. Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Beban Kerja (X3) dengan rata – rata skor 2,31. Nilai ini termasuk dalam kategori “tidak setuju”. Nilai rata- rata tertinggi pada variabel Beban Kerja (X3) adalah pertanyaan nomor 1 sebesar 2,5. Nilai rata- rata terendah pada variabel Beban Kerja (X3) adalah pertanyaan nomor 2 sebesar 2.

4.2.2.4 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi X Bobot Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan	1	1	6	31	16	225	4,09
	Presentase %	0,4	0,9	8	55,1	35,6		
2	Karyawan dapat menyeselesaikan pekerjaan dengan baik	0	1	7	32	15	226	4,10
	Presentase %	0	0,9	9,3	56,6	33,2		
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efisien	0	0	7	29	19	232	4,21
	Presentase %	0	0	9,1	50	40,9		
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	9	27	19	230	4,18
	Presentase %	0	0	11,7	47	41,3		
5	Karyawan berinisiatif mengerjakan pekerjaan sebelum diperintah	0	0	12	28	15	223	4,05
	Presentase %	0	0	16,2	50,2	33,6		
6	Karyawan mengoreksi hasil kerja saya sebelum diserahkan kepada atasan	0	2	9	30	14	221	4,01
	Presentase %	0	1,8	12,2	54,3	31,7		
7	Atasan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	9	24	19	223	4,05
	Presentase %	0,5	1,8	12,1	43	42,6		
8	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan jujur agar pekerjaan sesuai dengan tujuannya	1	1	13	26	14	216	3,92
	Presentase %	0,5	0,9	18,1	48,1	32,4		
9	Karyawan memiliki ide-ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaan kepada saya	1	1	17	16	20	218	3,96
	Presentase %	0,4	0,9	23,4	29,4	45,9		
Mean								4,06

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban terendah adalah 1 yang artinya sangat tidak setuju dan jawaban tertinggi adalah 5 yang artinya sangat setuju. Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Kinerja (Y) dengan rata – rata skor 4,06. Nilai ini termasuk dalam kategori “setuju”. Nilai rata- rata tertinggi pada variabel Kinerja (Y) adalah pertanyaan nomor 3 sebesar 4,21. Nilai rata- rata terendah pada variabel Kinerja (Y) adalah pertanyaan nomor 8 sebesar 3,92.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Untuk menguji validitas itu, maka peneliti memakai teknik korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu menentukan sampel berdasarkan jumlah pada responden sebesar $55 - 2 = 53$ dengan sig. $\alpha = 0,05$ sehingga didapat r tabel sebesar 0,2656. Jadi apabila nilai r hitung lebih dari 0,2656 atau r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid dan jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian yang diolah menggunakan SPSS 29.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Item	Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	Gaya Kepemimpinan	0,828	0,2656	Valid
X1.2		0,835	0,2656	Valid
X1.3		0,815	0,2656	Valid
X1.4		0,794	0,2656	Valid
X2.1	Motivasi	0,823	0,2656	Valid
X2.2		0,793	0,2656	Valid
X2.3		0,832	0,2656	Valid
X2.4		0,802	0,2656	Valid
X2.5		0,790	0,2656	Valid
X2.6		0,796	0,2656	Valid
X3.1	Beban Kerja	0,767	0,2656	Valid
X3.2		0,717	0,2656	Valid
X3.3		0,799	0,2656	Valid
Y.1	Kinerja Karyawan	0,754	0,2656	Valid
Y.2		0,767	0,2656	Valid
Y.3		0,828	0,2656	Valid
Y.4		0,723	0,2656	Valid
Y.5		0,744	0,2656	Valid
Y.6		0,766	0,2656	Valid
Y.7		0,663	0,2656	Valid
Y.8		0,825	0,2656	Valid
Y.9		0,739	0,2656	Valid

Sumber : Data peneliti 2024 (SPSS 29)

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:185) pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal penujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas *Cronbach,s Alpha*. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika nilai *Cronbach,s Alpha* diatas 0,60 atau *Cronbach,s Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach,s Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,847	Reliabel
Motivasi (X2)	0,893	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,637	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,904	Reliabel

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian baik variabel gaya kepemimpinan, motivasi, beban kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 atau *Cronbach's Alpha*

> 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada penelitian ini sudah reliabel dan siap untuk pengumpulan data.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat berdasarkan analisis dengan program spss. Untuk menguji kebenaran dan hipotesis yang diajukan maka diuji dengan regresi linier berganda. Model regresi linier berganda yang digunakan data penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi untuk variabel X_1

β_2 = Koefisien Regresi untuk variabel X_2

β_3 = Koefisien Regresi untuk variabel X_3

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Beban Kerja

e = error (Variabel lain tidak bisa dijelaskan)

Berdasarkan dari hasil olah data dengan menggunakan software SPSS 29, dapat dilihat hasil dari analisis regresi seperti pada tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.038	3.928		1.537
	Gaya Kepemimpinan	.894	.332	.388	2.692
	Motivasi	.564	.203	.404	2.781
	Beban Kerja	.134	.186	.067	.723

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diperoleh persamaan regresi untuk variabel kinerja karyawan sebagai berikut.

$$Y = 6,038 + 0,894X_1 + 0,564X_2 + 0,134X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai Konstanta bertanda positif yaitu 6,038. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,894 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Gaya Kepemimpinan (X_1) ditingkatkan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,564 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Motivasi (X_2) ditingkatkan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

4. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X_3) sebesar 0,134 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Beban Kerja (X_3) ditingkatkan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R Square atau R^2).

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model Summary				Std. Error of the
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate
1	.754 ^a	.569	.543	3.631

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Motivasi, Beban_Kerja

Sumber : Peneliti, 2024

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi pada tabel di atas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.14
Nilai Koefisien Penafsiran Korelasi
Pada PT. Victory International Futures

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil analisis antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Victory International Futures Surabaya adalah 0.754 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori

kuat. Berdasarkan dari tabel 4.14 telah ditunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.569 atau 56,9%. hal itu menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sekitar 56,9%

4.3.4 Uji t (Uji parsial)

Uji t parsial adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi dari hubungan antara satu variabel independen dengan variabel dependen dalam konteks regresi linier. Ini membantu untuk menentukan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15
Hasil Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.038	3.928		1.537
	Gaya_Kepemimpinan	.894	.332	.388	2.692
	Motivasi	.564	.203	.404	2.781
	Beban_Kerja	.134	.186	.067	.723

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : Peneliti, 2024

Dari hasil uji t di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai sig pada variabel X_1 adalah sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,692 $> t$ tabel 2,007, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai sig pada variabel X_2 adalah sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,781 $> t$ tabel 2,007, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

- c. Nilai sig pada variabel X_3 adalah sebesar $0,473 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,723 < t$ tabel $2,007$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.3.5 Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Uji Simultan) adalah pengujian terhadap regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel independent (bebas) yang berkaitan dengan variabel dependent (terikat).

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	887.059	3	295.686	22.430	<,001 ^b
	Residual	672.323	51	13.183		
	Total	1559.382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

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

Sumber : Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X secara simultan terhadap Y adalah sebesar kurang dari $0,001 < 0,05$ dan F hitung $22,430 > F$ tabel $2,79$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

4.3.6 Penentuan Variabel Dominan

Menurut Ghazali (2020:88) Uji dominan merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat dilihat dari ranking regresi yang distandarkan (β)

Unstandardized Of Coefficients Beta dari masing-masing variabel bebas. Variabel yang memiliki koefisien (β) beta terbesar adalah variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.17
Hasil Uji Dominan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.038	3.928		1.537	.130
	Gaya Kepemimpinan	.894	.332	.388	2.692	.010
	Motivasi	.564	.203	.404	2.781	.008
	Beban Kerja	.134	.186	.067	.723	.473

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3) dapat diketahui bahwa variabel Motivasi mempunyai nilai koefisien beta terbesar yaitu 0,404 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel – variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah variabel Motivasi.

4.4 Pembahasan Hasil Uji t (Parsial)

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ dan nilai t

hitung yaitu $2,692 > t$ tabel $2,007$. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima atau H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Victory International Futures cabang Surabaya di mana besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan yang ditunjukkan oleh koefisien beta sebesar $0,388$ atau $38,8\%$ terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Syeren Peres Argrelia dan Sutrisna (2023). Yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk)” dengan kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) berdampak signifikan pada variable Kinerja (Y) dengan nilai t $5,450$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asahimas Flat Glass Tbk.

4.4.2 Pengaruh Motivasi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) untuk pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung yaitu $2,781 > t$ tabel $2,007$. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima atau H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Victory International Futures cabang Surabaya di mana besarnya pengaruh Motivasi yang ditunjukkan oleh koefisien beta sebesar $0,404$ atau $40,4\%$ terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Annisa, dkk (2023). Yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padang” dengan kesimpulan bahwa Hasil t hitung variabel Motivasi adalah 5.595. $> t$ tabel ($df\ n-4= 74$) yaitu 1.992. Kemudian sig nya $0,000 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Padang.

4.4.3 Pengaruh Beban Kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) untuk pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi $0,473 > 0,05$ dan nilai t hitung yaitu $0,723 < t$ tabel 2,007. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ditolak atau H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Victory International Futures cabang Surabaya di mana besarnya pengaruh Beban Kerja yang ditunjukkan oleh koefisien beta sebesar 0,067 atau 6,7% terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan beban kerja yang di dapatkan oleh karyawan masih belum mencapai batasnya dalam bekerja, yang artinya pekerjaan yang dijalani masih sepadan dengan apa yang mereka dapatkan dari sebuah perusahaan sehingga karyawan dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Dalam hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Syada dan Didin (2024). Yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung” dengan kesimpulan bahwa Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar 0,280 dan memiliki nilai t -*statistic* < t -tabel ($1,421 < 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak, artinya pada penelitian ini Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini Beban Kerja tidak berpengaruh karena tingkat beban kerja yang diberikan karyawan masih tergolong sepadan dengan keahlian dan kemampuan mereka sehingga tidak cukup besar untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bimantara et al., 2021) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4.5 Pembahasan Hasil Uji F (Simultan)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), Beban Kerja (X₃) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X secara simultan terhadap Y adalah sebesar $(< 0,001) < (0,05)$ dan F hitung $22,430 > F$ tabel 2,79 . Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Victory International Futures cabang Surabaya. Meskipun secara parsial hanya Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) yang berpengaruh positif dan signifikan sedangkan Beban Kerja (X₃) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), namun

secara simultan variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

4.6 Pembahasan Variabel Dominan

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3) dapat diketahui bahwa variabel Motivasi mempunyai nilai koefisien beta terbesar yaitu 0,404 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel – variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah variabel Motivasi (X_2), Hasil ini berarti sesuai dengan hipotesis awal yang menyebutkan bahwa Motivasi merupakan variabel yang mendominasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Victory International Futures cabang Surabaya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Victory International Futures cabang Surabaya dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam hal ini sejalan dengan teori para ahli yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang ditetapkan oleh seseorang yang disebut pimpinan untuk dapat mempengaruhi dan mendorong semangat kerja karyawan atau bawahannya untuk mencapai tujuan dan sasaran secara maksimal (Khaeruman dkk, 2021:42-43). Motivasi juga didefinisikan sebagai semangat atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu (Muflih dkk, 2022:22). Beban kerja adalah persepsi karyawan mengenai aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan upaya yang mereka lakukan untuk menghadapi permasalahan ditempat kerja (Budiasa, 2021:30). Sedangkan kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Novia dkk, 2021:12).

2. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam hal ini sejalan dengan teori para ahli yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu pengaruh yang menentukan kinerja karyawan. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus dapat menentukan dan implementasikan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga memungkinkan terciptanya hubungan yang harmonis antara bawahan dengan atasan ataupun bawahan dengan bawahan dan suasana kerja yang kondusif (Dewi dan Harjono, 2019:110).

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam hal ini sejalan dengan teori para ahli yang menyatakan bahwa motivasi adalah keterampilan yang membimbing karyawan untuk bekerja keras, mau bekerja dan berusaha mencapai keinginan dan tujuan organisasi (Priyo Utomo, 2021:70).

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam hal ini sejalan dengan teori para ahli yang menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar (Kasmir, 2019: 40).

3. Hasil pengujian dominan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh paling dominan dibanding variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Beban Kerja (X_3). Dalam hal ini diperkuat dari teori yang menyatakan

bahwa motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia (Khaeruman, 2021:27).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, ada beberapa saran dari peneliti antara lain yaitu :

1. Dari hasil uji F (simultan) diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Beban kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Victory International Futures Surabaya. Maka peneliti mengharapkan perusahaan memperhatikan faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan beban kerja guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Surabaya. Dengan memahami teori kepemimpinan, seorang pemimpin akan dapat meningkatkan pemahaman terhadap individunya, mengetahui kekuatan dan kelemahan yang ada pada dirinya, serta dapat meningkatkan kualitas untuk mengarahkan dan mengendalikan para bawahannya (Hertanti, 2019:132). Pemberian motivasi terhadap karyawan juga sangat penting karena motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia (Khaeruman dkk, 2021:27). Pemberian beban kerja oleh karyawan juga harus diperhatikan karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, karenanya perlu dikelola

dengan baik, sebab karyawan merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang sesuai rencana bisnis yang dibuat oleh pemilik dan pengelola perusahaan (Novia, dkk 2021:211). Dari ketiga faktor tersebut karyawan dapat mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Novia, dkk 2021:12).

2. Dari hasil uji t (parsial) diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Victory International Futures Surabaya. Gaya Kepemimpinan yang baik harus terus ditingkatkan oleh PT. Victory International Futures Surabaya, sehingga karyawan bisa mendapatkan ilmu, wawasan, dan pengalaman dari seorang pimpinan perusahaan. Karena gaya kepemimpinan adalah kode etik yang dipergunakan seseorang ketika berupaya membentuk perilaku orang lain. Seorang pimpinan harus mampu mengendalikan bawahannya karena dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. (Syeren dan Sutrisna, 2023:3)

Dari hasil uji t (parsial) diketahui bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Victory International Futures Surabaya. Pemberian motivasi juga harus terus ditingkatkan oleh PT. Victory International Futures Surabaya, sehingga karyawan bisa terpacu untuk memperoleh hasil kerja yang baik bagi perusahaan, serta karyawan juga harus dapat memotivasi dirinya dalam pekerjaan supaya dapat menggali potensi yang ada dalam diri karyawan.

Karena motivasi adalah faktor internal yang mendorong individu untuk berperilaku dan bekerja secara optimal (Ahmad dkk, 2023).

Dari hasil uji t (parsial) diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X_3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Victory International Futures Surabaya. Pemberian Beban Kerja juga harus lebih diperhatikan oleh PT. Victory International Futures Surabaya, dikarenakan beban kerja dapat menjadi acuan batas kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Beban kerja juga dapat diartikan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. (Vanchapo, 2021:1)

3. Hasil pengujian dominan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Victory International Futures Surabaya. Oleh sebab itu PT. Victory International Futures Surabaya harus terus meningkatkan motivasi bagi diri karyawan, supaya karyawan mampu menggali potensi yang ada pada dirinya serta mendapatkan hasil kerja yang baik dan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena motivasi adalah suatu tindakan yang menyebabkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku manusia (Priyo Utomo, 2021:53-54)

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel dan metode-metode yang berbeda sehingga dapat memperoleh data – data yang lengkap dan penelitian terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Faqih Syukri, Alfina Sri Rahayu, Angelina Dewi Larasati, Benny Situmorang, Muhammad Rafly, Zahra Aurellia Putri, Jumawan, Hadita. (2023). Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (*Literature Review MSDM*). Jurnal Mahasiswa Kreatif. Vol. 1, No. 4. e-ISSN: 2986-3066; p-ISSN: 2986-304X, Hal 128-137. DOI: <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.637>
- Amelia Putri Aulia. (2023). Kajian Sosial Mengenai Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) di Asia Tenggara. Jurnal Kajian Ilmu dan Pendidikan Geografi, Vol.06, No.01. P-ISSN:2716-2737; E-ISSN:2716-2001. DOI:10.33059/jsg.v6i1.7327 <https://www.researchgate.net/publication/370911859>
- Annisa Yulia Astuti, Salfadri, Yulistia. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padang. Jurnal Manajemen. Vol. 1, No. 4. E-ISSN: 2985-6590, P-ISSN: 2985-6604. DOI: <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i1> <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/EMJM>
- Ana Samiatul Milah. (2023). *Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)*. Tasikmalaya: Edu Publisher
- Angga Pratama. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dan Teori Praktik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada.
- Chessy Jenifer Gerung, Lucky O.H. Dotulong, Michael Ch. Raintung. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja PNS dan THL Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di Masa Pandemi COVID-19. Jurnal EMBA. Vol. 10 No. 2. ISSN 2303-1174. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416> <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39416>
- Dewi, Desilia Purnama, dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Euis Lestari Nurzakiah, Wenny Desty Febrian. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani. Vol. 6, No. 1, PP. 46–64. <https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/view/895>

- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hardani, Helmina Andriani. Jumari Ustiawaty. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.
- Hermawan. (2022). *Buku Ajar Kepemimpinan Mengenal Konsep Dan Gaya Kepemimpinan Untuk Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Hertanti, Diana. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rejeki.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Khaeruman, Dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Studi Kasus)*. Serang: CV. AA. Rizky
- Kristanti, Dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Mahmudah Enny. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Muflih, Dkk. (2022). *Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja, dan Motivasi Kerja*. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia.
- Mustiqowati Ummul Fithriyyah. (2021). *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. Pekanbaru: Rdev Riau
- Mutiara S, Siburian Riane Johnly, Pio, Sofia A.P, Sambul. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, Vol. 2 No. 5.e-ISSN.2723-0112.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35853>
- Novia, Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Priyo. (2021). *Kinerja Karyawan (Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja)*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima
- Rullie, Dkk. (2023). *Topik Khusus Analisis Dan Perancangan Sistem Kerja*. Malang: Media Nusa Creative
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, Dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Suriadi, Dkk. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV. Adanu Abimata
- Syeren Peres Argrelia, Sutrisna. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk). EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis Vol. 2. No. 1. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/2030>
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pertama. Pasuruan: CV. Qiara Media.
- Wulandari, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: CV Gerbang Media Aksara
- Yasmin Ashila Rheznadhiya, Rahayu Endang Suryani. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. Ikraith-Ekonomika Vol 6 No 3. P-ISSN : 2654-4946; E-ISSN : 2654-7538. DOI: <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i3.3255>
<https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH->

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES

Kepada yang terhormat, bapak/ibu/saudara/i saya mohon untuk meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi beberapa pertanyaan pada kusioner ini. Atas waktu dan kerjasamanya saya mengucapkan terimakasih.

Nama : _____

Jenis Kelamin

- ☐ Laki-Laki
- ☐ Perempuan

Usia

- ☐ 20-30 Tahun
- ☐ 31-40 Tahun
- ☐ 41-50 Tahun
- ☐ > 50 Tahun

Tingkat Pendidikan

- ☐ SMA/SMK
- ☐ Diploma
- ☐ S1
- ☐ S2
- ☐ S3

Lama Kerja

- ☐ 0-5 Tahun
- ☐ 6-10 Tahun
- ☐ 11-15 Tahun
- ☐ > 15 Tahun

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan [√]. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.

SS : Sangat setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawan					
2	Pimpinan mendorong karyawan dalam mengeluarkan ide dan saran					
3	Pimpinan memberikan kebebasan dalam mengerjakan tugas					
4	Pimpinan memberikan perhatian atas prestasi kerja karyawan					

2. Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan termotivasi karena adanya penghargaan akan jasanya dalam bekerja					
2	Karyawan termotivasi dalam bekerja karena kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman					
3	Karyawan termotivasi dalam bekerja karena fasilitas kerja yang yang didapatkan oleh karyawan					
4	Karyawan termotivasi untuk memberikan prestasi kerja bagi organisasi atau perusahaan					
5	Karyawan sudah menerapkan akan motivasi yang diberikan pimpinan					
6	Karyawan termotivasi dalam pekerjaannya sehingga karyawan lain juga ikut termotivasi					

3. Beban Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan merasa mudah stres terhadap banyaknya jumlah pekerjaan yang harus sesuai dengan target instansi					
2	Terdapat penambahan jam kerja (lembur) jika ada proyek ber- langsung					
3	Karyawan merasa lelah karena banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan dan memiliki pekerjaan berlebih					

4. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan					
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efisien					
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5	Karyawan berinisiatif mengerjakan pekerjaan sebelum di perintah					
6	Karyawan mengoreksi hasil kerja sebelum diserahkan kepada atasan					
7	Atasan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan jujur agar pekerjaan sesuai dengan tujuannya					
9	Karyawan memiliki ide-ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaan					

Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan

Bapak/Ibu/Sdr/I atas tanggapan dan respon terhadap kuesioner ini

Lampiran 2 : Data tabulasi hasil kuesioner

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	VARIABEL X1				TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
1	5	5	4	3	18
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	4	5	5	5	19
8	4	3	3	3	13
9	5	5	4	4	15
10	5	4	4	5	18
11	3	3	3	3	12
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	3	3	3	2	11
15	5	5	4	4	18
16	4	3	4	4	15
17	4	4	4	3	15
18	4	4	4	4	16
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	4	19
21	4	3	4	5	16
22	4	3	4	5	16
23	5	4	4	4	17
24	4	5	4	4	17
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	4	19
27	5	4	3	4	16
28	4	3	3	4	14
29	4	4	4	4	16
30	4	4	3	4	15
31	4	3	4	4	15
32	5	5	4	4	18
33	4	4	4	5	17
34	5	4	4	5	18
35	5	5	5	5	20

36	5	5	4	5	19
37	5	4	5	5	19
38	5	4	4	5	18
39	5	4	5	4	18
40	5	5	5	5	20
41	5	5	5	5	20
42	5	5	4	5	19
43	5	5	5	5	20
44	4	4	4	4	16
45	5	5	5	5	20
46	5	4	4	4	17
47	4	4	4	3	15
48	5	4	5	4	18
49	5	5	4	4	18
50	4	4	4	5	17
51	5	5	5	5	20
52	4	3	5	3	14
53	5	5	5	5	20
54	4	4	4	4	16
55	5	5	5	5	20

2. Motivasi (X2)

NO	VARIABEL X2						TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	5	5	4	4	4	4	26
2	5	5	5	5	5	4	29
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	3	4	4	23
7	5	5	4	5	5	4	28
8	3	3	3	3	3	3	18
9	5	3	3	4	4	3	22
10	4	4	3	4	5	3	23
11	3	3	3	2	3	3	17
12	4	3	4	5	4	3	23
13	5	5	5	5	5	5	30
14	2	2	3	2	3	2	14
15	3	4	3	5	5	3	23
16	4	5	3	3	3	3	21

17	4	4	4	3	3	4	22
18	4	3	4	3	4	4	22
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	4	3	4	4	27
21	4	3	2	3	4	5	21
22	4	4	4	4	5	4	25
23	4	4	3	3	3	3	20
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	4	5	4	5	26
27	4	4	4	4	4	3	23
28	4	3	3	4	3	3	20
29	4	4	4	3	4	4	23
30	4	4	3	3	3	3	20
31	4	4	3	3	4	4	22
32	5	5	4	4	4	4	26
33	4	3	3	3	3	4	20
34	3	4	3	3	3	4	20
35	5	4	4	4	5	5	27
36	4	5	4	5	4	5	27
37	5	5	4	4	4	5	27
38	5	5	5	4	5	5	29
39	4	4	3	3	4	4	22
40	4	4	3	5	5	4	25
41	4	5	4	4	4	5	26
42	4	5	5	4	4	5	27
43	5	5	5	4	5	4	28
44	5	4	4	4	5	4	26
45	4	4	4	5	4	4	25
46	4	4	5	4	4	5	26
47	4	4	4	3	2	3	20
48	4	4	4	4	5	5	26
49	5	5	5	4	4	5	28
50	4	5	4	5	4	5	27
51	5	4	5	5	5	5	29
52	5	4	5	5	4	4	27
53	5	5	5	5	5	5	30
54	3	4	3	2	2	3	19
55	5	5	5	5	5	5	30

3. Beban Kerja (X3)

NO	VARIABEL X3			TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3
1	4	3	4	11
2	2	2	3	7
3	3	2	2	7
4	4	3	4	11
5	1	1	1	3
6	1	2	1	4
7	1	1	1	3
8	3	3	2	8
9	2	1	1	4
10	3	2	3	8
11	4	2	3	9
12	4	3	4	11
13	3	2	2	7
14	2	1	2	5
15	1	1	1	3
16	1	2	2	5
17	4	2	4	10
18	3	1	3	7
19	4	2	4	10
20	3	3	3	9
21	1	1	1	3
22	1	1	3	5
23	1	1	1	3
24	2	1	3	6
25	1	1	3	5
26	3	3	2	8
27	2	1	3	6
28	3	2	3	8
29	3	2	2	7
30	3	1	3	7
31	3	4	4	11
32	5	2	4	11
33	2	1	2	5
34	3	2	3	8
35	2	1	1	4
36	4	5	4	13
37	4	3	4	11

38	4	3	4	11
39	3	3	3	9
40	5	1	1	7
41	1	1	1	3
42	1	5	1	7
43	2	2	1	5
44	1	1	1	3
45	2	2	2	6
46	1	1	5	7
47	1	1	1	3
48	4	1	2	7
49	1	3	5	9
50	3	3	1	7
51	2	3	4	9
52	2	2	2	6
53	5	1	1	7
54	3	4	3	10
55	1	2	1	4

4. Kinerja Karyawan

NO	VARIABEL Y									TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y
1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	3	3	3	3	3	2	3	4	28
9	4	4	3	4	4	2	1	3	4	29
10	3	5	5	5	4	3	3	5	5	38
11	2	3	3	3	4	3	2	1	2	23
12	4	5	5	5	5	5	5	4	3	41
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
14	1	2	3	4	4	3	4	2	1	24
15	5	5	5	5	4	4	3	3	3	37
16	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32
17	4	3	4	4	4	4	3	4	5	35
18	4	3	4	5	4	4	5	4	3	36
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.726**	.599**	.565**	.828**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.726**	1	.620**	.493**	.835**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.599**	.620**	1	.568**	.815**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.565**	.493**	.568**	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	55	55	55	55	55
X1	Pearson Correlation	.828**	.835**	.815**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	55	55	55	55	55

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

2. Motivasi (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.638**	.651**	.574**	.602**	.570**	.823**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.638**	1	.629**	.501**	.447**	.596**	.793**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	55	55	55	55	55	55	55

X2.3	Pearson Correlation	.651**	.629**	1	.603**	.540**	.624**	.832**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.574**	.501**	.603**	1	.723**	.526**	.802**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.602**	.447**	.540**	.723**	1	.562**	.790**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	.570**	.596**	.624**	.526**	.562**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.823**	.793**	.832**	.802**	.790**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

3. Beban Kerja (X3)

		Correlations			
		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.310*	.402**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.021	.002	<,001
	N	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.310*	1	.400**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.021		.002	<,001
	N	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.402**	.400**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002		<,001
	N	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.767**	.717**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.005	<,001	<,001	.059	<,001		<,001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y	Pearson	.754**	.767**	.828**	.723**	.744**	.766**	.663**	.825**	.739**	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Hasil Uji Reabilitas

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	4

2. Motivasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	6

3. Beban Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	3

4. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	9

Lampiran 5 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	6.038	3.928	1.537	.130
	Gaya Kepemimpinan	.894	.332	.388	.010
	Motivasi	.564	.203	.404	.008
	Beban Kerja	.134	.186	.067	.473

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.543	3.631

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Beban_Kerja

Lampiran 6 : Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	887.059	3	295.686	22.430	<.001 ^b
	Residual	672.323	51	13.183		
	Total	1559.382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Motivasi, Beban_Kerja

Lampiran 7 : Hasil Uji t (Uji Parsial)

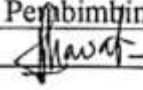
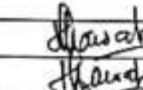
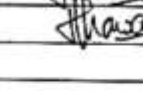
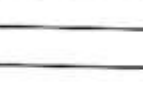
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.038	3.928		1.537	.130
	Gaya_Kepemimpinan	.894	.332	.388	2.692	.010
	Motivasi	.564	.203	.404	2.781	.008
	Beban_Kerja	.134	.186	.067	.723	.473

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Marta Vigki Ristama
 N.I.M : 2012111050
 Program Studi : Manajemen
 Spesialisasi : MSDM
 Mulai Memprogram : Bulan Tahun
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Victory International Futures
 Pembimbing Utama : H. Sutopo, SE., MM.
 Pembimbing Pendamping : Ika Kharismawati, SE., MM.

No.	Tanggal Bimbingan	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
1.	17 Mei 2024	Bab 1, 2 & 3 Acc		
2.	18.5.2024	Bab 7. Revisi.		
3.		Ⓢ Observasi		
4.	20.5.2024.	Bab 1-7 di Acc		
5.	10-7-2024	Revisi Bab 4 & 5		
6.	15-7-2024	Revisi Bab 1		
7.	16-7-2024	ACC Bab 4 & 5 & 1		
8.	16-8-2024	Bab IV. V Acc		
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				

Supriyati
 29/7/24

Surabaya, 17 Mei 2024
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Ketua Program Studi Manajemen


 Indah Noviadari, SE., M.Si

NIDN. 0704117101