



## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK.KCP CABANG JAKARTA CIBUBUR**

Oleh : \*Sri Lestari, Intan Agung Lestari  
email : [srisleman68@gmail.com](mailto:srisleman68@gmail.com); [lestarintan19@gmail.com](mailto:lestarintan19@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership and workload on employee performance. The sample used in this study were employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Jakarta Cibubur with a total of 45 people using Nonprobability Sampling, namely type (saturation sampling). The analysis in this study used validity test, reliability test, descriptive statistical test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, F test and t test. Based on the results of the t test of tcount 9.299 > ttable 1.681 with a significance value of 0.000 > 0.05. So, Ha is accepted, meaning that leadership has a partial effect on employee performance. Whereas for workload tcount 2.925 > ttable 1.681, with a significance value of 0.006 > 0.05. So, Ha is accepted, meaning that workload partially affects employee performance. Based on testing the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0.925, it means that leadership and workload are able to explain (92.5%), the rest is influenced by other variables. The results showed that leadership and workload had a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Jakarta Cibubur.*

*Keywords: Leadership, Workload, Employee Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Bank merupakan bagian dari system keuangan dan pembayaran suatu negara. Bank yang mendapat persetujuan berdiri dan berpraktik serta melaksanakan kegiatan bank menjadi kepunyaan masyarakat. Maka keberadaannya tidak hanya dijaga oleh pemilik bank, tetapi juga oleh masyarakat nasional dan Internasional. Bank wajib menjaga kepercayaan masyarakat yang telah menempatkan dananya, ataupun yang memanfaatkan jasa-jasa lainnya. Untuk membentuk sistem keuangan Bank di perlukan adanya manajemen sumber daya yang kompeten. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan tekonogi dalam mengelola hubungan dan dan peran karyawan untuk secara efektif dan efisien memabantu mencapai tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2017:49) "*Kinerja karyawan adalah tentang bagaimana cara melakukan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut*". Kinerja merupakan hasil dari karyawan yang erat hubungannya dengan tujuan suatu organisasi, kepuasan konsumen dan juga memberikan dampak kontibusi ekonomi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017"189) "*Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah personal individu, kepemimpinan, sosial, sistem organisasi, beban kerja dan motivasi*". Dengan adanya faktor ini akan dapat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan akan menjadi lebih baik atau sebaliknya.

Bank Mandiri merupakan bank terbaik di Indonesia. Dapat dilihat dari Bank Mandiri yang selalu menumbuhkan mutu pelayanan melalui pembangunan sumber daya manusia dan teknologi demi melawan tingginya rivalitas dibidang perbankan. Aspek yang menentukan untuk Bank Mandiri dapat berhasil dalam rivalitas di industri perbankan ditentukan kinerja karyawan yang dihasilkan oleh Bank Mandiri dapat memberi dampak yang berguna untuk perusahaan. Hal ini dikarenakan Bank Mandiri merupakan satu bank terbaik di Indonesia yang dapat dilihat dari penghargaan yang diraih Bank Mandiri, seperti The Best Bank in Service Excellent selama 7 kali berturut tahun 2008 hingga tahun 2014 dan yang baru saja di raih penghargaan sebagai The Best Performance katagori KBMI 4 dalam Bisnis

\* Program Studi Manajemen Universitas Islam A-Syafi'iyah

Indonesia Financial Award (BIFA) 2021, maka dari itu Bank Mandiri disebut sebagai Service Legend di industri perbankan. Dalam mempertahankan ragam penghargaan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Jakarta Cibubur bisa selalu berkembang, namun faktanya kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Jakarta Cibubur mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil interview dengan Branch Manager diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Jakarta Cibubur masih rendah. Situasi ini ditunjukkan dengan adanya perilaku karyawan yang kurang bersahabat kepada nasabah, karyawan agak lambat dan kurang cekat ketika memenuhi keinginan nasabah, masalah ini diutarakan oleh segelintir nasabah yang disampaikan pada kotak kritik dan saran yang disediakan di kantor cabang yang setiap seminggu sekali dicek oleh branch manager atau kepala cabang. Kurangnya kerjasama antar karyawan atau tim, masih ada karyawan yang menunda pekerjaan dalam bekerja sehingga terkadang pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu. Hal ini dapat di lihat dari *Key Performance Indicator* (KPI) yang menyebabkan kinerja berkurang dengan rincian dibawah ini :

Tabel 1. 1  
Key Performance Indicator (KPI) Tahun 2019-2021  
PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Jakarta Cibubur

Aspek Penilaian	Bobot	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Nilai Kinerja	Skor	Nilai Kinerja	Skor	Nilai Kinerja	Skor
Financial	25%	90	3,60	75	3,00	65	2,60
Customer	30%	90	3,60	75	3,00	65	2,60
Internal Business Process	20%	80	3,20	70	2,80	60	2,40
Learning dan Growth	25%	90	3,60	75	3,00	65	2,60
Total Skor		14		11,8		10,2	
Rata-rata Skor		3,5		2,95		2,55	
Katagori Penilaian		B		C		D	

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kepegawaian, Februari 2022

Pada tabel 1.1 berdasarkan hasil kinerja ini bahwa divisi *financial* tertulis dengan nilai kinerja 90 di tahun 2019, dan semakin menurun hingga 65 di tahun 2021, hal ini di buktikan di lapangan dengan adanya, laporan keuangan yang melambat tidak sesuai dengan waktu yang sudah di tentukan. Selanjutnya aspek penilaian *customer* tertulis dengan nilai kinerja 90 di tahun 2019 dan semakin menurun hingga 65 di tahun 2021, hal ini di buktikan dengan adanya laporan keluhan kesah pelanggan yang semakin banyak tiap tahunnya. Aspek penilaian *internal business process* tertulis dengan nilai kinerja 80, di tahun 2019 dan semakin menurun hingga 60 di tahun 2021, hal ini dibuktikan kurangnya evaluasi hasil kerja dan pengawasan dari

manajemen yang menyebabkan banyak terjadi permasalahan yang belum selesai. Selanjutnya aspek penilaian *learning and growth* tertulis dengan nilai kinerja 90 di tahun 2019, hal ini di buktikan dengan adanya kurang sosialisasi sistem operasioal yang membuat karyawan kurang paham akan job desk yang sudah di tentukan. Dengan adanya penurunan KPI dari nilai kerja tertulis di atas dapat terlihat jelas kurangnya kinerja karyawan, maka dapat di simpulkan terlihat adanya indikasi tidak konsistennya kinerja karyawan dan memiliki kesejanjangan beban kerja, dimana banyak karyawan yang ditugaskan harus memiliki kemampuan pekerjaan ganda.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan menyebutkan bahwa kepemimpinan dalam berkerja seperti rekan kerja yang kurang kerjasama, kompensasi yang diterima tidak sesuai yang diharapkan, kurang adilnya promosi jabatan. Serta tidak adanya uang lembur padahal karyawan sering mengerjakan kerjaan diluar jam kerja yang sudah ditentukan

Kurang kepemimpinan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Jakarta Cibubur menyebabkan lemahnya pelayanan pada nasabah karena tidak adanya apresiasi atau reward jika karyawan telah mengerjakan pekerjaan sesuai target atau achieve. Dan faktor lainnya yaitu stress kerja, karyawan merasa terbebani dengan tugas yang diberikan dalam suatu kurun waktu yang terbatas, sehingga mereka merasa tertekan dan mengalami stress kerja, dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan dan beban kerja.

Menurut (Sitinjak, 2021:4) “*Jika perusahaan tidak memiliki manajemen kinerja yang memberikan standar atau pembagian tugas kepada karyawan nya maka kinerja organisasi akan merosot dan target organisasi tak terlaksana secara maksimal*” . Menurut Bahri, (2018:28) Kepemimpinan adalah “*Kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi yang baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar penuh pengertian, kesadaran dan dengan senan hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan*”. Menurut Mahawati, (2021:52) “*Beban kerja yang sangat berlebih bisa mengakibatkan gampang emosi. Para pekerja tentu tidak sama dalam merasakan beban kerja, karena kemampuan, pengalaman dan pemahaman yang berbeda*” .

Penelitian terdahulu yang dikerjakan oleh (Fadude,dkk, 2017) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan, Berbeda dengan penelitian penelitian yang dilakukan oleh (Haryanto, 2018) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pada karyawan. Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Khaire, dkk, 2017) dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ria, 2021 bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja kerja karyawan wanita.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero), Tbk KCP Jakarta Cibubur”**

### Perumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Jakarta Cibubur?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Jakarta Cibubur?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Jakarta Cabang Cibubur.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Jakarta Cabang Cibubur.

### Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan dari penulisan ini adalah:

#### 1. Manfaat Teoritis

Demi memberikan partisipasi bagi peningkatan model yang telah di teliti sebelumnya dari peneliti terdahulu dan memberikan tambahan informasi kepada peneliti berikutnya. Terutama penyebab yang berdampak pada kinerja karyawan sehingga bisa menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

1. Memperdalam pengetahuan peneliti didalam aspek sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan, kepemimpinan kerja, dan
2. beban kerja sebagai refererensi peneliti yang lain meneliti bidang yang serupa selanjutnya.
3. Hasil penelitian dapat memastikan perusahaan yaitu sebagai informasi dan masukan dalam menentukan langkah untuk menuntaskan prosedur perusahaan dalam kaitanya dalam peningkatan kinerja karyawan.

### Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*Independen*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikatnya.  
X1 : Kepemimpinan Kerja  
X2 : Beban Kerja
2. Variabel Terikat (*Dependen*) yaitu variabel yang tidak bebas dan mempengaruhi setiap variabel bebas.  
Y : Kinerja Karyawan

### Asumsi

1. Kepemimpinan sudah dilakukan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Jakarta Cabang Cibubur
2. Beban kerja sudah dilakukan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Jakarta Cabang Cibubur
3. Faktor-faktor lain selain kepemimpinan dan beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap konstan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Definisi Manajemen

Menurut Novitasari (2020:12) *“Manajemen yaitu suatu perolehan tujuan yang ditentukan terlebih dulu dengan memanfaatkan kegiatan orang lain. Dari penjelasan diatas tampak terdapat 3 hal pokok yaitu adanya hasil yang didapatkan, dalam mencapai tujuan memanfaatkan kegiatan orang lain, kegiatan orang lain itu harus dituntun dan dikawal.* Menurut Novitasari (2020:15) *“Manajemen adalah memproses kegiatan pekerjaan yang dikoordinir secara efisien, yang menggambarkan suatu fungsi-fungsi yang berjalan yang*

dilakukan manajer, dimulai dari fungsi merencanakan, mengordinir, memimpin, hingga fungsi mengendalikan”. Menurut Abdullah (2018:2) “Manajemen merupakan keseluruhan aktivitas yang berhubungan dengan melakukan pekerjaan organisasi lewat fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif”.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Deskripsi manajemen sumber daya manusia menurut Suwatno & Donni (2016:29) menyatakan bahwa “Manajemen SDM adalah suatu aspek umum dari manajemen yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”. Menurut Hasibuan (2017:49) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan teknologi dalam mengelola hubungan dan peran karyawan untuk secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat”. Menurut Sutrisno (2016:5) “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, serta pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja yang ditujukan demimenggapai tujuan perusahaan secara teratur”.

### Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dan Russel (2017:132) “Kinerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode”. Menurut Kasmir (2017:90) “Pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Raladi (2017:98) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai dalam seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum danes dengan moral maupun etika”. Dari beberapa pengertian kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta

memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

### Definisi Kepemimpinan

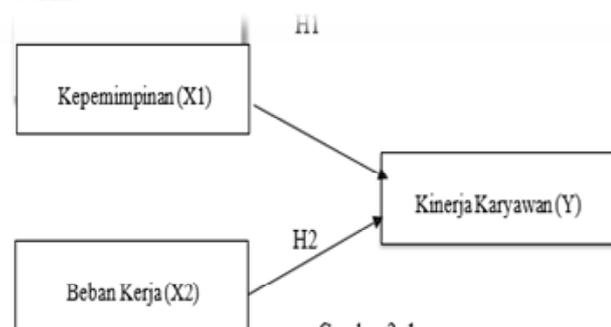
Menurut Sinambela (2018:302) “Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu hal yang melekat pada seorang pemimpin yang memiliki sifat tertentu, seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Kepemimpinan dapat dikategorikan juga sebagai rangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan setrta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri” Menurut Sutrisno (2017:24) “Kepemimpinan merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama demi tercapainya tujuan organisasi.”

### Definisi Beban Kerja

Menurut Mahawati (2021:50) “Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan meupakan beban bagi pelauknya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan tersendiri untuk menangani beban erjaanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial”. Menurut Sari dkk (2021:56) “Beban karyawan serta fasilitas yang diterima karyawan sehingga karyawan merasa sejahtera dan merasa puas yang mana akan meningkatkan kesejahteraan karyawan juga merupakan bagian dari nilai-nilai sapta bayu yang harus selalu dipahami dan dijalankan oleh perusahaan .

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari penelitian ini, sebagai berikut :



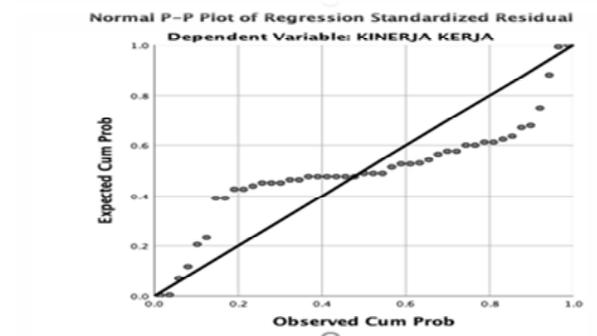
Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran

karyawan yang berada di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk KCP Jakarta Cibubur sebanyak 45 orang karyawan tetap. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* yaitu sampling jenuh, maka sampel yang digunakan dalam ini seluruh populasi yang berjumlah 45 karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk KCP Jakarta Cibubur. Metode analisis data penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji t dan uji F.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1



Sumber : Hasil pengolahan data primer SPSS 26, 2022

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan data memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya dilakukan uji normalitas dengan model Kolmogorof Smirnov untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal, maka dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.1

Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorof-Smirnov Test		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69463959
Most Extreme Differences	Absolute	.255
	Positive	.228
	Negative	-.255
Test Statistic		.255
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Pengolahan data primer SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 uji hasil normalitas dengan Kolmogorof Smirnov dapat dilihat nilai Asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,074 dari ketiga variabel tersebut.

### Hasil Uji Validitas

Hasil dari uji validitas variabel kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) terdapat 45 pernyataan dan dapat disimpulkan semua 45 pernyataan pada 45 variabel kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) sudah valid. Pernyataan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,468), maka 45 pernyataan yang valid dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian selanjutnya.

### Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reabilitas	Keterangan
Kepemimpinan	0,826	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,775	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,727	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil oleh data primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 menyatakan bahwa semua variabel penelitian Cronbach's Alpha  $> 0,6$  dapat disimpulkan semua variabel peneliti dinyatakan konsisten/reliabel.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.3

Hasil Uji Multikolinieritas							
Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.102	2.538		2.798	.008	
	KEPEMIMPINAN	.714	.077	.752	9.299	.000	.275 3.640
	BEBAN KERJA	.232	.079	.237	2.925	.000	.275 3.640

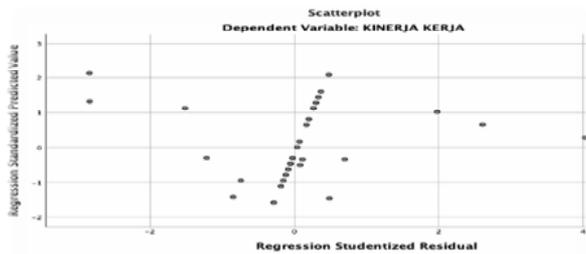
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan data primer SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa nilai VIF kepemimpinan (X1), beban kerja (X2)  $> 10$  yaitu 3,640 dan 3,640 dengan nilai tolerance  $> 0,10$  yaitu 0,275, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

## Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2



Sumber : Hasil Pengolahan data primer SPSS 26, 2022

Berdasarkan gambar 4.2 diketahui bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.4

Hasil Analisis Regresi Berganda Kepemimpinan ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan(Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.102	1.558	
	KEPEMIMPINAN	.714	.075	.676
	BEBAN KERJA	.232	.076	.321

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
Sumber : Hasil Pengolahan data primer SPSS 26, 2022

Hasil analisis regresi berganda  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + b X_2 +$$

$$Y = 7,102 + 0,714 X_1 + 0,232 X_2$$

Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai constant (Y) sebesar 7,102 artinya jika variabel kepemimpinan dan beban kerja bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 7,102
2. Koefisien regresi  $X_1$  (kepemimpinan) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficient sebesar 0,714, yang artinya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,714. Dan karena koefisientnya positif maka terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi  $X_2$  (beban kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficient sebesar 0,232, yang artinya beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan

sebesar 0,232. Dan karena koefisientnya positif maka terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dan kinerja karyawan.

## Uji Kecocokan Model Regresi

Tabel 4.5

Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Kepemimpinan ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan(Y)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 <sup>a</sup>	.925	.921	1.735

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN) DAN BEBAN KERJA  
Sumber : Hasil Pengolahan data primer SPSS 26, 2022

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari model ini adalah sebesar 0,925 , artinya variabel kepemimpinan dan beban kerja mampu menjelaskan sebagian (92,5%) variasi yang terjadi dalam kinerja karyawan,

## Uji (F)

Hasil dari Uji F adalah nilai Ftabel untuk df 2 dan df 80, hasilnya adalah nilai F tabel 3,20 dan terlihat bahwa nilai F hitung 257,280, maka hipotesis anova ini dapat diterima bahwa semua variabel kepemimpinan dan beban kerja layak untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan yang di analisis, dengan F hitung 257,280 pada tingkat signifikansi 0% yang dapat dimaknai bahwa semua variabel kepemimpinan dan beban kerja yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan

## Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.6

Hasil Uji t Kepemimpinan ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan(Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.102	2.538		2.798	.008
	KEPEMIMPINAN	.714	.077	.752	9.299	.000
	BEBAN KERJA	.232	.079	.237	2.925	.006

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)  
Sumber : Hasil Pengolahan data primer SPSS 26, 2022

Hasil Uji t adalah bahwa kepemimpinan memiliki nilai thitung 9,299 > ttabel 1,681 dengan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Maka,  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk beban kerja memiliki thitung 2,925 > ttabel

1,681, dengan nilai signifikansi  $0,006 > 0,05$ . Maka,  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Sinambela, 2018:302) “*Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menjabat suatu posisi sebagai pimpinan organisasi atau perusahaan tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan atau tim kerja lainnya demi tercapainya tujuan dengan mudah dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka akan terciptanya kinerja yang baik juga*”. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Haryanto, 2018) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta.

### **Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Bahri , 2018:78) “*Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan dapat mempengaruhi hasil kerja beban kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan*”. Penelitian terdahulu yang dikerjakan oleh (Khaire, dkk, 2017) dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bank Rakyat Inonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Ternate. Dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan analisis data dari permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil simpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Jakarta Cibubur

2. Berdasarkan hasil uji t terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Jakarta Cibubur.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan jawaban responden terhadap kuesioner mengenai kepemimpinan (X1), beban kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) maka saran dari penulis sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil skor jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan (Y) total skor terendah 155 pernyataan responden terendah adalah mengenai “Saya cermat dan bisa meminimalkan kesalahan dalam berkerja” maka disarankan karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk KCP Jakarta Cibubur lebih cermat lagi dan bisa meminimalkan kesalahan dalam berkerja
2. Berdasarkan pada hasil skor jawaban responden untuk variabel kepemimpinan (X1) total skor pernyataan terendah sebesar 133 dengan pernyataan “Pemimpin saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan mengenai strategi yang akan dilakukan” Maka disarankan agar kepemimpinan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk KCP Jakarta Cibubur harus mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan mengenai strategi yang akan dilakukan.
3. Berdasarkan pada hasil skor jawaban responden untuk variabel beban kerja (X2) total skor pernyataan terendah sebesar 167 dengan pernyataan “Penambahan pekerjaan saya diluar jobdesk selalu dapat terselesaikan dengan baik” Maka disarankan karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk KCP Jakarta Cibubur harus dapat menyelesaikan pekerjaan diluar jobdesk dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran

Abdullah, T. (2018). *Manajemen pemasaran* (7th ed.). Rajawali Pers.

Bahri, S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV. Jakad Publising Surabaya.

Farida Dan, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Motors Center Basuki Rahmat Surabaya. *Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*.

Fattah, H. (2017). *kepuasan kerja & kinerja pegawai budaya organisasi, perilaku pemimpin, dan efikasi diri*. Penerbit Elmatara.

fauzy, dkk. (2021). *Perilaku Kepemimpinan Pengembangan Kepuasan Kerja Dosen di Perguruan Keagamaan Islam* (I. Aprianto (ed.)). Penerbit Lakeisha.

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. BPFE.

Mahawati, dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.

Novitasari, E. (2020). *Pengantar Manajemen* (I. Wulandari (ed.); 1st ed.) Quadrant.

Ratnasari.S.L dan Yenni Hartati. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (N. D. Anggraeni (ed.)). Qiara Media.

Saptutyingsih.dkk. (2020). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis*. Gosyen Publishing.

Sari, dkk. (2021). *Antenden Kinerja Pegawai* (Putra dan Amerta (ed.); Putra dan)Sopindo Media Pustaka.

Sinambela, L. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Suryani dan Restu Damayanti (ed.); Edisi ke 3). PT Bumi Aksara.

Sitinjak, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital )* (Hartini (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.

Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. C.V Andi Offset.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*.