

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sindo Sukses

Verda Mutiah¹, Rahayu Endang Suryani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I

E-mail: mutiah.verda@gmail.com, rahayu.endang@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sindo Sukses. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah 98 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan *Structural Equation Modelling (SEM)* dan menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis mempunyai pengaruh yang bersifat positif dan signifikan: (1) Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan nilai t-statistik 4,368 dan p-value 0,000 (2) Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan nilai t-statistik 3,748 dan p-value 0,000 (3) Beban Kerja terhadap Kinerja dengan nilai t-statistik 2,631 dan p-value 0,009.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Beban Kerja , Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Transformational Leadership, Organizational Commitment and Workload on Employee Performance at PT. Mitra Sindo Sukses. This study used quantitative methods with *sampling using random techniques* and data collection techniques using questionnaires with a total 98 respondents. Hypothesis testing was carried out *Structural Equation Modeling (SEM)* and using SmartPLS 4.0. The results showed that all hypotheses had a positive and significant influence: (1) Transformational Leadership on Performance with a t-statistical value of 4.368 and a p-values of 0.000 (2) Organizational Commitment to Performance with a t-statistical value of 3.748 and a p-value 0.000 (3) Workload on Performance with a t-statistical value of 2.631 and a p-value of 0.009.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Commitment, Workload, Performance.

1. PENDAHULUAN

Dengan meningkatnya persaingan perusahaan, keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana pemimpin memotivasi karyawan untuk mengambil tindakan terbaik bagi perusahaan. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan yang cocok dengan situasi organisasi. Komitmen organisasi di PT. Mitra Sindo Sukses dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen yang diharapkan adalah tidak hanya loyalitas pasif, tetapi juga aktif dalam hubungan dengan organisasi kerja demi keberhasilan. Beban kerja perlu diperhatikan karena dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan. Jika beban kerja ringan dan sesuai, semangat kerja karyawan tinggi, kinerja menarik dan mencapai tingkat yang diinginkan. Menurut O'Leary dalam Ernie (2018), gaya kepemimpinan transformasional adalah digunakan manajer untuk melebarkan batas kelompok dan mencapai kinerja yang lebih baik atau mencapai sasaran organisasi baru. hal ini dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Akob dalam Budiasa (2021), beban kerja adalah persepsi pekerja tentang tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan upaya dalam menghadapi masalah di pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan waktu penyelesaian tugas. Beban kerja karyawan harus efektif untuk mencapai efisiensi dan kinerja yang bagus.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis berpendapat untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sindo Sukses**”.

Adapun Tujuan Penelitian Ini:

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sindo Sukses.
2. Untuk meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sindo Sukses.
3. Untuk meneliti pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sindo Sukses.

2. LANDASAN TEORI

2.1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pengertian Manajemen menurut (Jurdi, 2018) mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung berarti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri.

2.2 KINERJA

Menurut (Indrasari, 2017) kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan

yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (I Komang Budiasa, 2021) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disintesis Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan sumber daya miliknya untuk mencapai hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan batasan-batasan yang telah ditetapkan.

2.3 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Pengertian kepemimpinan transformasional menurut Yukl dalam (Sule dan Priansa, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai sehingga pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap pimpinan, serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan.

Menurut (Siti Normi Sinurat, 2021) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan yang mengedepankan pencapaian visi dan sasaran ke depan melalui kemampuan dalam menentukan arah, melakukan perubahan dan berbudaya.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disintesis Kepemimpinan Transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang bertujuan memotivasi karyawan untuk melakukan lebih yang dari diharapkan sehingga bisa mewujudkan visi dan tujuan-tujuan bersama.

2.4 KOMITMEN ORGANISASI

Menurut (Robbins dan Judge, 2014) komitmen adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

(Yusuf dan Syarif, 2017) komitmen organisasi sebagai keterikatan (attachment) dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan; identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi; serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya.

Berdasarkan teori-teori diatas maka dapat disintesis Komitmen Organisasi merupakan keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

2.5 BEBAN KERJA

Menurut (I Komang Budiasa, 2021) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

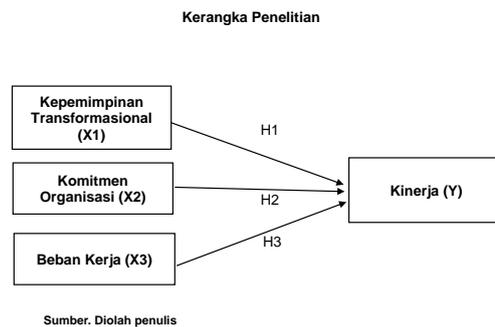
Menurut (Nan Wangi, 2020) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain.

Berdasarkan teori-teori diatas maka dapat disintesis Beban Kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam kurun waktu tertentu.

2.6 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran antara Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan .

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah penulis jelaskan diatas, maka dengan ini penulis dapat membuat kerangka pemikiran yang berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber : Smart PLS, 2023

2.7 HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sindo Sukses

H2 : Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sindo Sukses

H3 : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sindo Sukses

3. METODE PENELITIAN

3.1 POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah 130 karyawan di PT. Mitra Sindo Sukses .

Teknik yang digunakan penulis sesuai dengan judul adalah teknik simple random sampling yaitu teknik sampling yang ditentukan secara sederhana dan pengambilan sampel anggota populasi digunakan secara acak.

3.2 RANCANGAN ANALISIS

Rancangan analisis merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis data. Data-data yang telah diolah serta dianalisis lebih lanjut akan digunakan untuk penelitian, dalam penelitian ini model analisis data yang digunakan adalah metode analisis Smart PLS.

Tujuan PLS adalah memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoretis di antara kedua variabel. PLS adalah metode regresi yang dapat digunakan untuk indentifikasi faktor yang merupakan kombinasi variabel X sebagai penjelas dan variabel sebagai variabel respons.

Suatu model penelitian dapat menggunakan konstruk laten dengan indikator reflektif maupun formatif. Indikator-indikator tersebut perlu diuji validalitas dan reliabilitasnya. Berikut ini adalah uji validalitas dan reliabilitas untuk model yang seluruhnya menggunakan indikator reflektif. Keempat evaluasi model pengukuran atau Outer Model berikut ini didapat dengan menjalankan PLS Algorithm dalam SmartPLS. Outer Model akan menghasilkan nilai validitas konvergen, validitas diskriminan, AVE, Cronbach Alpha dan composite reality . Prosedur ini sekaligus akan menghasilkan

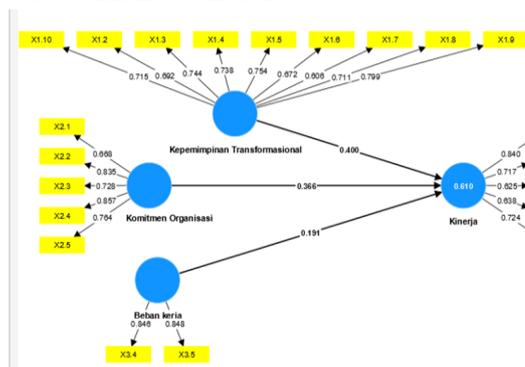
nilai R², f², dan Path Coefficients yang digunakan dalam evaluasi Inner Model dan juga menghasilkan nilai Gof.

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Outer Model

1. Validity Convergent

Berikut ini adalah pengolahan data berdasarkan 4 variabel:



Gambar 2. Hasil Model Output
Sumber : Smart PLS, 2023

Tabel 1. Hasil Outer Loading

| Variabel | Indikator | Loading Factor | Rule of Thumb | Kesimpulan |
|------------------------------------|--------------------------|----------------|---------------|------------|
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | X1.2 | 0.692 | 0.600 | Valid |
| | X1.3 | 0.744 | 0.600 | Valid |
| | X1.4 | 0.738 | 0.600 | Valid |
| | X1.5 | 0.754 | 0.600 | Valid |
| | X1.6 | 0.672 | 0.600 | Valid |
| | X1.7 | 0.606 | 0.600 | Valid |
| | X1.8 | 0.711 | 0.600 | Valid |
| | X1.9 | 0.799 | 0.600 | Valid |
| | X1.10 | 0.715 | 0.600 | Valid |
| | Komitmen Organisasi (X2) | X2.1 | 0.668 | 0.600 |
| X2.2 | | 0.835 | 0.600 | Valid |
| X2.3 | | 0.728 | 0.600 | Valid |
| X2.4 | | 0.857 | 0.600 | Valid |
| X2.5 | | 0.764 | 0.600 | Valid |
| Beban Kerja (X3) | X3.4 | 0.846 | 0.600 | Valid |
| | X3.5 | 0.848 | 0.600 | Valid |
| Kinerja (Y) | Y1.2 | 0.625 | 0.600 | Valid |
| | Y1.3 | 0.638 | 0.600 | Valid |
| | Y1.9 | 0.724 | 0.600 | Valid |
| | Y1.10 | 0.840 | 0.600 | Valid |
| | Y1.11 | 0.717 | 0.600 | Valid |

Berdasarkan has
Sumber : Smart PLS, 2023

Hasil pengolahan data ini, dengan menghapus beberapa instrumen yang tidak valid maka nilai instrumen-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.600. berdasarkan tabel 1 pada variabel Kepemimpinan Transformasional, nilai loading factor tertinggi terdapat pada indikator X1.9 sebesar 0.799 yang berisi pernyataan “Pemimpin saya berkomunikasi dengan baik kepada aryawan tentang visi misi nya”. Pada ariabel Komitmen Organisasi, nilai loading factor tertinggi terdapat pada indikator X2.4 sebesar 0.857 yang berisi pernyataan “ Saya merasa sulit untuk segera meninggalkan perusahaan ini”. Pada ariabel Beban Kerja, nilai loading factor tertinggi terdapat pada indikator X3.5 sebesar 0.848 yang berisi pernyataan “Saya merasa puas dengan perfomansi saya dalam mencapai target yang diberikan”. Dan pada variabel Kinerja, nilai loading factor tertinggi terdapat pada indikator Y1.10 sebesar 0.840 yang berisi pernyataan “ Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target”.

Berdasarkan hasil convergent validity loading factor, berikut hasil dari Average Variance Extracted (AVE).

Tabel 2. Hasil AVE
Average Variance Extracted (AVE)

| Indikator | AVE | Rule of Thumb |
|------------------------------------|-------|---------------|
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0.513 | 0,5 |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0.598 | 0,5 |
| Beban Kerja (X3) | 0.718 | 0,5 |
| Kinerja (Y) | 0.508 | 0,5 |

Sumber : Smart PLS, 2023

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 4 konstruk dengan skala 1 samapi 5. Berdasarkan hasil pengujian, model pengukuran dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstruk Kepemimpinan Transformasional diukur dengan menggunakan X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10. Semua indikator tersebut memiliki faktor loading diatas 0,6 dan AVE 0,5.
- b) Konstruk Komitmen Organisasi diukur dengan menggunakan X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5. semua indikator tersebut memiliki faktor loading diatas 0,6 dan AVE 0,5.
- c) Konstruk Beban Kerja diukur dengan menggunakan X3.4 dan X3.5. Semua indikator tersebut memiliki factor loading diatas 0,6 dan AVE 0,5.
- d) Konstruk Kinerja diukur dengan menggunakan Y1.2, Y1.3, Y1.9, Y1.10, Y1.11. Semua indikator tersebut memiliki factor loading diatas 0,6 dan AVE 0,5.

Berdasarkan hasil factor loading diatas, dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki convergent validity yang baik.

2. Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dapat dinilai berdasarkan dengan cross loading dengan ketentuan bahwa nilai dari indikator pada variabel utama harus lebih tinggi dibandingkan indikator pada variabel yang lain. Selain cross loading, pengujian validitas diskriminan dapat diuji dengan menggunakan Fornell and Larcker-Criterion dengan membandingkan akar

AVE dengan korelasi antara variabel. Menurut (Hair, J. F., Hult, G. T. F., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, 2021) kriteria Fornell and Larcker-Criterion mempunyai validitas diksriminan baik bila akar AVE variabel lebih besar dari korelasi antara variabel.

Tabel 3. Hasil Fornel-Lacker Criteria

| | Beban kerja | Kepemimpinan Transformasional | Kinerja | Komitmen Organisasi |
|-------------------------------|-------------|-------------------------------|---------|---------------------|
| Beban kerja | 0.847 | | | |
| Kepemimpinan Transformasional | 0.225 | 0.716 | | |
| Kinerja | 0.391 | 0.698 | 0.713 | |
| Komitmen Organisasi | 0.301 | 0.698 | 0.702 | 0.774 |

Sumber : Smart PLS, 2023

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing indikator terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana blok indikator konstruk lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya.

3. Composite Realibity and Cronbach's Alpha

Tabel 4. Hasil Composite Realibity and Cronbach's Alpha

| Variabel | Composite Realibity (rho_a) | Composite Realibity (rh_o_c) | Cronbach's Alpha | Rule of Thumb |
|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------|---------------|
| Kepemimpinan Transformasional | 0.889 | 0.904 | 0.881 | 0.600 |
| Komitmen Organisasi | 0.846 | 0.881 | 0.830 | 0.600 |
| Beban kerja | 0.607 | 0.836 | 0.607 | 0.600 |
| Kinerja | 0.771 | 0.836 | 0.755 | 0.600 |

Sumber : Smart PLS, 2023

Setelah dilakukan uji validitas konstruk, maka selanjutnya dilakukan uji realibitas yang diukur dengan Composite Realibity dan Cronbach's Alfa. composite realibity mengukur nilai sesungguhnya realibitas

suatu konstruk dan lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk ((Abdillah, W., & Hartono, 2015) . Cronbach’s alpha mengukur batas bawah nilai realibitas suatu konstruk. Rule of thumb nilai alpha atau composite realibity harus lebih besar dari 0,7, meskipun niali 0,6 masih dapat diterima ((Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, 2015)

Berdasarkan tabel bahwa hasil uji realibitas Composite reliability dan Cronbach’s alpha menunjukkan nilai >0,6 artinya senya variabel dinyatakan reliabel.

4.2 Inner Model

Berikut adalah data inner model yang sudah peneliti olah dengan menggunakan SmartPLS 4.0.

1. R-Square (R^2)

Tabel 5. Hasil Nilai R-Square

| | R-square | R-square adjusted |
|---------|----------|-------------------|
| Kinerja | 0.610 | 0.598 |

Sumber : Smart PLS, 2023

Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa R-Square sebesar 0.598, hal ini berarti 59,8 % variasi atau perubahan Kinerja dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja sedangkan sisanya 40,2% dijelaskan oleh sebab lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa R-Square pada variabel Kinerja adalah moderate.

2. F-Square (f^2)

Tabel 6. Hasil F-Square

| | Beban kerja | Kepemimpinan Transformasional | Kinerja | Komitmen Organisasi |
|-------------------------------|-------------|-------------------------------|---------|---------------------|
| Beban kerja | | | 0.085 | |
| Kepemimpinan Transformasional | | | 0.210 | |
| Kinerja | | | | |
| Komitmen Organisasi | | | 0.169 | |

Sumber : Smart PLS, 2023

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai f-square sebesar 0.085, hal ini berarti variabel Beban Kerja berpengaruh kecil terhadap Kinerja. Pada variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja memiliki nilai sebesar 0.210 sehingga memiliki pengaruh sedang. Pada variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja mempunyai nilai sebesar 0.169 sehingga memiliki pengaruh sedang.

3. Goodness of Fit

Goodness of Fit digunakan untuk mengevaluasi model outer dan model inner secara keseluruhan dengan nilai yang diharapkan pada model 0,36, 0,25 dan 0,01 yaitu besar, sedang dan kecil. Penghitungan Goodness of Fit dapat dilakukan dengan menghitung akar pada rata-rata communaliti yang dapat dilihat dalam blinfolding di SmartPLS 4.0 dan dikalikan dengan melihat rata-rata pada R2. Berikut hasil rata-rata pada nilai communaliti :

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{(\text{AVE} \times R)} \\
 &= \sqrt{(0,584 \times 0,610)} \\
 &= 0,596
 \end{aligned}$$

Hasil GoF menunjukkan bahwa performa gabungan antara model pengukuran dan model structural terbentang dengan interpretasi nilai sebesar 0,596 (GoF besar).

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis daapt menggunakan hasil pada bootstarpping di SmartPLS 4.0. hasil pengujian dapat dilihat dari nilai t-values untuk pengujian 2 arah (two-tailed) dengan t-statistik > 1,96 (signifikan level= 5%). Pada penelitian ini terdapat pengaruh

langsung (*direct effects*) karena terdapat variabel independen dan variabel dependen.

Pengaruh Langsung (*direct effects*)

Uji pengaruh langsung (*direct effects*) dalam penelitian ini terdiri dari 4 hipotesis dengan menggunakan teknik bootstrapping SmartPLS 4.0. Hasil data pengujian secara langsung path coefficient melalui bootstrapping dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Path Coefficient

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O /STDEV) | P values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Beban kerja -> Kinerja | 0.191 | 0.190 | 0.072 | 2.631 | 0.009 |
| Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja | 0.400 | 0.419 | 0.091 | 4.368 | 0.000 |
| Komitmen Organisasi -> Kinerja | 0.366 | 0.356 | 0.098 | 3.748 | 0.000 |

Sumber : Smart PLS, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.8 diatas maka dapat diketahui hipotesis sebagai berikut:

- a) H1: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan koefisien jalur (0,400) dan t-statistik (4,368 > 1,96) atau p-value (0,000 < 0,05). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, maka Ha diterima.
- b) H2: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan koefisien jalur (0,366) dan t-statistik (3,748 > 1,96) atau p-value (0,000 < 0,05). Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, maka Ha diterima.
- c) H3: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan koefisien jalur (0,191) dan t-statistik (2,631 > 1,96) atau p-value (0,009 <

0.05). Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, maka Ha diterima.

Dari hasil tabel dapat diperoleh hasil model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 0.400.X_1 + 0.366.X_2 + 0.191.X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda di atas maka diuraikan sebagai berikut :

1. Setiap kontribusi kepemimpinan transformasional sebesar 0.400 meningkat dengan asumsi bahwa komitmen organisasi dan beban kerja maka dapat meningkatkan kinerja sebesar 0.400.
2. Setiap kontribusi komitmen organisasi sebesar 0.366 meningkat dengan asumsi bahwa kepemimpinan transformasional dan beban kerja maka dapat meningkatkan kinerja sebesar 0.366.
3. Setiap kontribusi beban kerja sebesar 0.191 meningkat dengan asumsi bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi maka dapat meningkatkan kinerja sebesar 0.191.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Sindo Sukses, maka peneliti apat disimpulkan sebagai berikut:

Kepemimpinan Transformasional positif signifikan terhadap Kinerja dengan nilai t-statistik (4,368 > 1,96) dan p-value

(0,000 < 0,05). sehingga H1 diterima.. Sedangkan untuk f-square 0,210 yang memiliki pengaruh sedang sehingga H1 diterima.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dengan nilai t-statistik (3,748 > 1,96) dan p-value (0,000 < 0,05) sehingga H2 diterima. Sedangkan f-square 0,169 yang memiliki pengaruh sedang sehingga H2 diterima.

Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dengan nilai t-statistik (2,631 > 1,96) dan p-value (0,009 < 0,05) . Sedangkan f-square 0,085 yang memiliki pengaruh kecil sehingga H3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. dan Maufuzah, I.A. (2022) “Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Berwirausaha Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Ikm Tas Di Tanggulangin,” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3), hal. 281–294. Tersedia pada: <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5378>.
- Ali, H. (2022) “Literature Review the Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and its Impact on Employee Performance,” *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 3(2), hal. 227–240.
- Almaududi Ausat, A.M. et al. (2022) “The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance,” *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), hal. 61–82. Tersedia pada: <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>.
- Armansyah (2022) *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja*. Sumatera Barat: CV. AZKA PUSTAKA.
- Atmojo, M. (2012) “Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance,” 5(2), hal. 2089–6271. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1002/piq.21244>.
- Dani, A.R. dan Mujannah, S. (2021) “Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening,” *Media Mahardhika*, 19(3), hal. 434–445. Tersedia pada: <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.269>.
- Desti dan Anik (2020) “Kata kunci :,” 9(3), hal. 574–597.
- Diryanto dan Bintoro (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Eliyana, A., Ma’arif, S. dan Muzakki (2019) “Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance,” *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), hal. 144–150. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>.
- Ganyang, M.T. (2018) *No Title*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015) *Partial least squares: konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015) “A New Criterion For Assessing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*,” hal. 115–135. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.

- Heri, E.I. (2020) *Paradigma Baru Pengelolaan SDM dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- I Komang Budiasa (2021) *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Indrasari, M. (2017) *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Irmayani, N.W.D. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Juniati, F.S. (2018) "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pt Sinar Sosro Kpb Mojokerto," *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), hal. 148–156.
- Jurdi, F. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengolahan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Kaswan M.M (2019) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS KONSEP ,SEJARAH, MODEL, STRATEGI DAN KONTRIBUSI SDM*. Yogyakarta: CV.ANDI OFFSET.
- Masta, N. dan Riyanto, S. (2020) "The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention Sharia Banking Company in Jakarta," *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(8), hal. 473–481. Tersedia pada: <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i08.003>.
- Nan Wangi, V.K. (2020) "Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja," *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), hal. 40–50. Tersedia pada: <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>.
- Nawawi, H.H. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ni Kadek Ayu Ningsih, Gde Bayu Surya Parwita, P.A.E.R. (2021) "Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kab Badung," *Jurnal Emas*, 2(1), hal. 51–70.
- Pratama, I.G.A.A.E.B., I Wayan Surtha dan I Gede Aryana Mahayasa (2020) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group di Gianyar (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi)," *Juima*, 10(1), hal. 53.
- Rahayu Endang (2023) "P-ISSN : 2654-4946 P-ISSN : 2654-7538 <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>," 6(1), hal. 188–198.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2014) *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sembiring dan Farine (2018) *Membangun kepuasan dan kinerja pegawai negeri sipil*. Yogyakarta: Deepublish.
- Siti Normi Sinurat (2021) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompetensi Manajerial*. Yogyakarta: expert.
- Sule, E.T. dan Priansa, D.J. (2018) *KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU ORGANISASI (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Taqwa, S., Hidayah, S. dan Lestari, D. (2021) "The Influence of Transformational Leadership and Workload towards Work Motivation and Their Impact on Employee Performance at Bank BRI Tenggarong Branch," *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-*

- Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), hal. 7222–7236. Tersedia pada: <https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2587>.
- Widodo, S.E. (2017) Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Jaya Media.
- Yusuf dan Maliki (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif. Depok: Rajawali Pers.
- Yusuf, R.M. dan Syarif, D. (2017) KOMITMEN ORGANISASI : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi. Makasar: CV Nas Media Pustaka.
- Zurnali, C. (2010) Learning organization, competency, organizational commitment, and customer orientation : knowledge worker : kerangka riset manajemen sumber daya manusia masa depan. Bandung: Unpad Press.