

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALTO**

**Nurjanah<sup>(1)</sup> ,Roosita Meilani Dewi<sup>(2)</sup>**

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Jl. Ir H. Juanda No.77, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419<sup>(1)</sup>

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Jl. Ir H. Juanda No.77, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419<sup>(2)</sup>

Email: [nurjanahn361@gmail.com](mailto:nurjanahn361@gmail.com)<sup>(1)</sup>

Email: [roositam05@gmail.com](mailto:roositam05@gmail.com)<sup>(2)</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of leadership style (X1), workload (X2) and organizational citizenship behavior (X3) on employee performance (Y) in PT. Alto Sentosa. The design of this study is quantitative associative with data retrieval techniques through field data and literature. The data analysis techniques used are multiple linear regression, correlation test, determination test, t test, and f test. The results showed that X1 had a significant effect on the T test results obtained a calculated t value of X1 of 2,488 > from the table t (1,705). Meanwhile, X2 had a significant effect on Y, the results of the t test showed with t counting the variable X2 of 3,554 > from the standard t table of 1,705. As if X3 had a significant effect on Y with the results of the t test obtained a calculated t value of 2,935 > from the standard t table of 1,705. The three independent variables had a simultaneous significant effect on employee performance, this was shown based on the results of the F (Simultaneous) test where the calculated F value of 14,342 was obtained greater than the standard F table 2.98. The result of the coefficient of determination of 0.623 is equal to 62.3% of the three independent variables affecting performance, while 37.7% is influenced by other variables outside this study.*

*Keywords: Leadership Style, work-load, organizational citizenship behavior, Employee performance.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2) dan organizational citizenship behavior(X3) terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT. Alto Sentosa. Desain penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif dengan teknik pengambilan data melalui data lapangan dan kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan X1 berpengaruh signifikan terhadapY hasil uji t diperoleh nilai t hitung X1 sebesar 2.488 > dari t tabel (1.705). Sedangkan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y ditunjukkan hasil uji t dengan t hitung variabel X2 sebesar 3.554 > dari standar t tabel 1.705. Seadngkan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2.935 > dari standar t tabel 1.705. Ketiga variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan berdasarkan hasil uji F (Simultan) dimana diperoleh nilai F hitung 14.342 lebih besar dari standar F tabel 2.98. Hasil koefisien determinasi 0.623 sama dengan 62.3% dari

ketiga variabel independent mempengaruhi kinerja, sedangkan 37.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, beban kerja, organizational citizenship behavior, Kinerja karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan sebuah organisasi, karena unsur ini begitu penting dalam pengelolaan operasional dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi begitu penting karena merupakan tenaga penggerak untuk mencapai hasil dari perencanaan yang telah ditargetkan sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut sebuah organisasi haruslah mempunyai tenaga kerja yang berkualitas dan bekopetensi.

Organisasi ialah aspek penting pada bisnis. SDM memainkan peran penting dalam manajemen operasional organisasi. Sumber daya manusia sangat penting karena mereka adalah kekuatan pendorong di balik pencapaian hasil yang direncanakan organisasi. Organisasi harus memiliki tenaga kerja terampil dan berkualitas dalam mencapai tujuan ini. PT Alto Sentosa bergerak dibidang jasa yaitu: memperbaiki, merawat, dan memelihara peralatan elektronik.

PT Alto Sentosa adalah perusahaan yang bergerak dibidang repair, service dan maintenance untuk Industrial Electronic Repair. Pada tahun 2010 PT. Alto Sentosa telah didirikan dan disahkan oleh Bapak Tony Martono dengan akte notaris No.06 tanggal 23 Desember. Jasa perbaikan yang diberikan oleh PT. Alto Sentosa meliputi perbaikan Inverter Drives, Servo Drives, Control Card, HMI, Touchscreen, Alat Instrumentasi, PLC. PT Alto sentosa beralamat di Jl. Jalur Sutera Timur Kav 6B No. 26 Alam Sutera, Serpong Tangerang 15245. PT. Alto Sentosa memiliki banyak karyawan teknisi yang berpengalaman dan bersertifikasi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang baik adalah yang mengerti akan kondisi kerja dan dapat mendorong kinerja karyawan agar lebih produktif dalam bekerja. Sebuah perusahaan akan sangat ditentukan keberhasilannya dari cara ataupun gaya pemimpin yang memimpinnya. Begitupula dengan gaya kepemimpinan pada PT. Alto sentosa. Namun pemimpinan yang kurang mengerti akan lingkungan kerja membuat kondisi kinerja karyawan menurun.

Selain gaya kepemimpinan, beban kerja yang dibebankan kepada pada karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan karena beban kerja sangatlah penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Berlebihnya beban kerja yang ada di perusahaan akan berdampak kelelahan fisik dan mental pada karyawan sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan, karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaannya dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuhnya.

Faktor organizational citizenship behavior (OCB) juga dapat mempengaruhi kinerja. Perilaku tersebut sangat diharapkan bagi perusahaan ataupun instansi karena dianggap dapat memberikan keuntungan bagi orgaisasi serta perilaku organizational citizenship behavior tidak tumbuh dalam bentuk kontrak melainkan melalui kesadaran seorang karyawan serta mampu meningkatkan produktifitas kinerja seorang karyawan. Banyaknya permintaan pesanan yang diluncurkan oleh para

pelanggan memaksa karyawan harus bekerja lebih maksimal lagi dan tak jarang harus melewati jam kerja normal atau lembur dan juga harus bekerja melebihi jobdesk karyawan agar dapat mengejar pesanan pelanggan.

Berdasarkan paparan permasalahan di atas, bahwa permasalahan kinerja karyawan pada Pt. Alto Sentosa disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja dan organizational citizenship behavior (OCB). Dengan judul tersebut, penulis bermaksud untuk meneliti permasalahan yang ada yakni "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alto Sentosa Di Tangerang"

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

Siagian dalam Yoyo Sudaryo et al (2018 :03) Sumber daya manusia adalah salah satu aspek terpenting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah gabungan dari sekelompok orang-orang yang mau bekerja

Menurut Hasibuan (2017: 244) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur paling penting, semua manusia yang berkemauan ingin bekerja, yang mempunyai kemampuan daya fikir dan daya fisik yang berkompeten dan kemampuan dari tenaga kerja untuk mengembangkan kinerja melalui kualitas dan kuantitas kinerja agar menjadi tenaga kerja yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk mengatur jalannya suatu organisasi dengan mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan organisasi

dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Maka untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang mampu merencanakan dan mengelola dengan baik.

#### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rambet (2022 : 6) Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Hasnawati et.al (2020: 17) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan sektor penting untuk melakukan sikap yang dapat mempengaruhi daya fikir seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mau melaksanakan tugas sesuai kepemimpinannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai dalam buku yang ditulis oleh Tewal et al. (2017: 215) ada tiga gaya kepemimpinan yang bisa mempengaruhi kinerja bawahan.

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter
2. Gaya kepemimpinan demokratis
3. Gaya Kepemimpinan Bebas

#### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono dalam Ruslan (2019: 29-30) ada beberapa indikator gaya kepemimpinan yaitu:

##### **1.Sifat**

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan nya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta, ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. kemampuan yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

##### **2.Kebiasaan**

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

### 3.Temperamen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

### 4.Watak

Watak seseorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan, keberanian

### 5.Kepribadian.

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik keperibadian yang dimilikinya.

Dalam paparan indikator di atas bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mengambil keputusan dan memotivasi karyawan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

### Beban Kerja

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

Sedangkan menurut Siswanto dalam Nova (2017 : 38) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja suatu

pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan dan dengan teknik manajemen untuk mendapatkan hasil seefisien dan seefektif mungkin.

### Indikator Beban Kerja.

Ada beberapa indikator-indikator beban kerja menurut Koesmowidjojo (2017: 33) yaitu meliputi:

#### 1.Kondisi pekerjaan.

Kondisi pekerjaan dilihat dari bagaimana cara seseorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik.

#### 2.Penggunaan waktu kerja.

Adalah penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan SOP.

#### 3.Target yang harus dicapai.

Yaitu target yang telah ditetapkan perusahaan.

### Organizational Citizenship Behavior

Menurut Aldag dan Resckhe dalam Titisari (2018: 5) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tututan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Sedangkan menurut Bauer dan Erdogan (2021:122) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela karyawan melakukan untuk membantu orang lain dan menguntungkan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* bersifat sukarela tindakan, seperti membantu teman sekerja. Sementara di luar lingkup tugas pekerjaan, ini perilaku berkontribusi pada fungsi yang efektif dari sebuah organisasi.

Dari dua pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku royalitas yang dikerjakan oleh seorang karyawan dalam bekerja untuk berkontribusi pada organisasi. Yang dapat dilakukan dengan tindakan membantu tim

kerja dan taat pada standar operasional prosedur perusahaan.

Indikator Organizational Citizenship Behavior

**1. Altruism**

Merupakan sifat menolong sesama karyawan mengenai tugas-tugas yang telah diberikan dan tanpa ada paksaan

**2. Courtesy**

Perilaku meringankan masalah dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain

**3. Conscientiouness**

Tindakan yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.

**4. Sportsmanship**

Kesediaan untuk menoleransi ketidaknyamanan yang tak terhindarkan dan pengenaan kerja tanpa mengeluh

**5. Civic virtue**

Dukungan kepada fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

**Kinerja**

Lian (2017: 96) Kinerja adalah hasil kerja seorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Sedangkan Rorimpandey (2020:25) menyimpulkan bahwa kinerja adalah perwujudan kompetensi yang mencakup kemampuan, motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang serta motivasi untuk mengelola kondisi lingkungan.

Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi secara kualitas dan kuantitas dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki kompetensi yang baik.

**Indikator Kinerja**

Menurut Bernadin dalam buku yang ditulis oleh Lian (2017: 93) berpendapat ada enam indikator yang menjadi parameter dalam kinerja, yaitu :

**1. Kualitas**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

**2. Kuantitas**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

**3. Ketetapan waktu**

Merupakan sampai mana tugas dikerjakan pada waktu yang sudah ditentukan dengan memperhatikan koordinasi output lain

**4. Penghematan biaya**

Merupakan tahapan sampai mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dioptimalkan dalam mencapai hasil yang maksimal serta untuk mengurangi tingkat kerugian dari berbagai unit sumber daya.

**5. Kemandirian atau otonomi dalam bekerja** (tanpa selalu disupervisi), merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalani fungsi kerjanya komitmen kerja. Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

**6. Kerjasama**

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

### Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
Diana Febriani (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BCA Kcp Golden Trade Center Medan	Data penelitian yang menggunakan metode kuesioner, menggunakan sampel jenius	Tidak menggunakan uji koeffisien korelasi, tempat penelitian. Indikator pada setiap variabel
Thasya Moulindha (2022)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Spbpt Hakamindo Petro Chem	Menggunakan tiga variabel X dan satu variabel Y, menggunakan sampel jenius.	Menggunakan stres kerja sebagai variabel dependen, objek penelitian, jumlah sampel pada penelitian.
Muhammad Siddiq (2018)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sun Life Financial Syariah Medan	Menggunakan metode kuantitatif, Indikator OCB	Jumlah sampel 33 orang karyawan, dan hanya menggunakan satu variabel X dan satu variabel Y

Dalam rangkaian langkah-langkah penelitian yang disajikan dalam bab ini hipotesis itu merupakan rangkuman dari kesimpulan-kesimpulan teoritis yang diperoleh dari penelaahan kepustakaan.

H<sub>01</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt. alto sentosa.

H<sub>a1</sub>: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt. alto sentosa.

H<sub>02</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pt. alto sentosa.

H<sub>a2</sub>: Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pt. alto sentosa.

H<sub>03</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan pt. alto sentosa.

H<sub>a3</sub>: Terdapat pengaruh antara Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan pt. alto sentosa.

H<sub>04</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, beban kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan pt. alto sentosa secara simultan.

H<sub>a4</sub>: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, beban kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pt. alto sentosa secara simultan.

### METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dilakukan pada penelitian ini berdasarkan pada ilmu sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan, beban kerja, organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif, dan kuantitatif.

Sugiyono (2017:13) menjelaskan bahwa Metode kuantitatif juga dianggap metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

Lanjut menurut Sugiyono (2015: 36) berpendapat bahwa Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Obyek penelitian pada penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Alto Sentosa yang beralamat di Jl. Jalur Sutera Timur Kav 6B No. 26 Alam Sutera, Serpong Tangerang 15245. Variabel 1 independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen (X<sub>1</sub>) adalah gaya kepemimpinan, variabel independen kedua (X<sub>2</sub>) adalah beban kerja dan variabel independen ketiga (X<sub>3</sub>) adalah organizational citizenship behavior.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

**Data lapangan (field research)**

Data lapangan atau field research merupakan teknik pengumpulan data yang langsung mengambil dari tempat penelitian dengan mempergunakan teknik pengumpulan data. Adapun teknik yang digunakan adalah yaitu:

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengawasan secara langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia pada tempat penelitian.
- b. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti ingin mengetahui hal dari responden yang lebih mendalam.
- c. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden.

**Penelitian Kepustakaan.**

Pengumpulan data yang diambil melalui bahan bacaan meliputi dokumen-dokumen pt. alto sentosa, struktur organisasi, deskripsi kepegawaian dan juga data yang berasal dari literatur serta skripsi yang dapat mendukung penelitian ini. untuk mempermudah pengukuran kejadian atau fenomena yang diubah dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2018: 80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Adapun populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pt. alto sentosa, dengan jumlah 30 orang karyawan.

Dengan rincian populasi masing-masing jabatan manager direktur sebanyak satu orang, kordinator teknisi sebanyak satu orang, supervisor sales sebanyak satu orang, supervisor support sebanyak satu orang, bagian keuangan sebanyak satu orang, Human resources sebanyak dua orang, teknisi sebanyak 10 orang, sales sebanyak enam orang, purchasing sebanyak dua orang, helper sebanyak dua orang, driver sebanyak dua orang dan office boy sebanyak satu orang. Skala likert merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Setiap langkah dinyatakan, semua teknik/prosedur dinyatakan (sebut nama jika bakuan, atau uraian jika prosedur baru atau dimodifikasi), hindari bentuk kalimat perintah dalam menguraikan prosedur; diperbolehkan menuliskan "*Penelitian ini merupakan penelitian bersifat deskriptif...*" atau..... Tuliskan secara lengkap lokasi penelitian, jumlah responden, cara mengolah hasil pengamatan atau wawancara atau kuesioner, metode yang digunakan dengan merujuk ke buku yang digunakan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini berdasarkan teknik analisis yang telah ditetapkan. Uji analisis deskriptif, kuantitatif asosiatif, kualitas data, dan uji hipotesis menggunakan regresi berganda dan uji asumsi klasik yang menggunakan aplikasi SPSS versi 26 digunakan sebagai media pengolahan.

**Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur

dan memperoleh data dari responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.00 dengan kriteria jika  $r_{tabel} > r_{hitung}$ , maka pertanyaan tersebut valid.  $r_{tabel}$  didapat dengan ketentuan  $N = 30$  dengan tingkat signifikansi 5%, maka diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0.361$ .

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan suatu pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Dasar pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah setiap variabel akan dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha  $> 0.600$ . Kriteria pengambilan keputusan pada uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

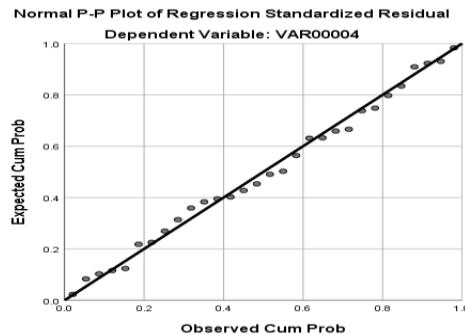
Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0.858	0.600	Reliabel
Beban Kerja ( $X_2$ )	0.702	0.600	Reliabel
Organization Citizen Behavior ( $X_3$ )	0.823	0.600	Reliabel
Kinerja karyawan ( $Y$ )	0.751	0.600	Reliabel

Sumber: SPSS 26.00

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas dengan variabel terikat, apakah distribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak normal adalah dengan melihat gambar P-P Plot jika titik-titik pada gambar mengikuti garis diagonal maka data terdistribusi normal, dan jika titik-titik pada gambar menjauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

Gambar 1. Hasil Uji PPPlot



Sumber: SPSS 26.00

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance Value  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10,0$ .

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEPEMIMPINAN	.969	1.032
BEBANKERJA	.882	1.134
OCB	.889	1.125

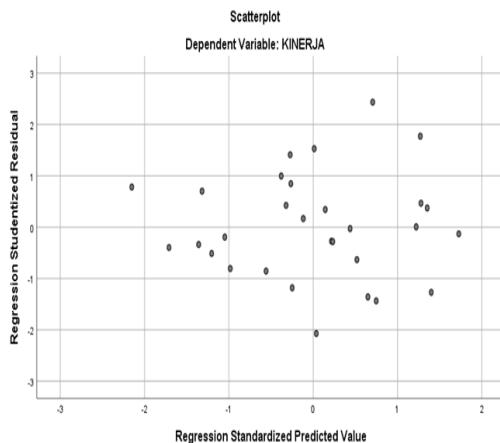
Sumber: SPSS 26.00

Bagian ini berisi tentang hasil pengelahan data dan analisisnya. Interpretasi terhadap hasil penelitian menjadi titik fokus pada bagian ini. Jumlah halaman antara 5-8 halaman.

#### Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varians. Untuk mengujinya dapat digunakan analisa residual yang berbentuk grafik scatterplot yang dihasilkan dari program SPSS 26.00.

Gambar 4.3 Hasil Grafik Scaterplot



Sumber: SPSS 26.00

Terlihat bahwa titik-titik dalam gambar menyebar secara acak ke atas dan ke bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y (tidak membentuk pola yang sistematis). Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Interpretasi dari persamaan model regresi adalah sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 7.213 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 7.213%.
- Nilai koefisien gaya kepemimpinan (b1)= 0.182 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan meningkat satu, maka akan meningkat pula kinerja karyawan sebesar 18.2% dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien beban kerja (b2)= 0.606 menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat satu, maka akan meningkat pula kinerja karyawan sebesar 60.6% dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien Organization Citizen Behavior (b3)= 0.324 menunjukkan bahwa jika Organization Citizen Behavior meningkat satu, maka akan meningkat pula

kinerja karyawan sebesar 32.4% dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance
	B	Error				
1	(Constant)	7.213	5.197	1.388	.177	
	KEPEMIMPINAN	.182	.073	.304	2.488	.020
	BEBANKERJA	.606	.171	.455	3.554	.001
	OCB	.324	.110	.375	2.935	.007
					.889	1.125

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: SPSS 26.00

#### Hasil Uji Koefisien Korelasi

Diketahui nilai koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0.423. Karena nilai koefisien korelasi berada diantara 0.40 – 0.59 maka artinya hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah cukup. Sedangkan nilai koefisien korelasi antara beban kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.624. Karena nilai koefisien korelasi berada diantara 0,60 – 0,79 maka artinya hubungan antara beban kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah kuat. Dan nilai koefisien korelasi antara Organization Citizen Behavior dengan kinerja karyawan sebesar 0.561. Karena nilai koefisien korelasi berada diantara 0.40 – 0.59 maka artinya hubungan antara Organization Citizen Behavior (X3) dengan kinerja karyawan (Y) adalah cukup.

Tabel 4 Hasil Koefisien Korelasi

		Correlations		
		KEPEMIMPINAN	BEBAN KERJA	OCB
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.155	.129
	Sig. (2-tailed)		.413	.497
	N	30	30	30
BEBANKERJA	Pearson Correlation	.155	1	.324
	Sig. (2-tailed)	.413		.081
	N	30	30	30
OCB	Pearson Correlation	.129	.324	1
	Sig. (2-tailed)	.497	.081	.001
	N	30	30	30
KINERJA	Pearson Correlation	.423 <sup>a</sup>	.624 <sup>a</sup>	.561 <sup>a</sup>
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.001
	N	30	30	30

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

Sumber: SPSS 26.00

Hasil Uji Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.623	.580	2.032

Sumber: SPSS 26.00

Dapat diketahui nilai koefisien determinasi (RSquare) sebesar 0.623, yang menunjukkan pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R. Besarnya angka koefisien determinasi (R square) 0,623 sama dengan 62.3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) beban kerja ( $X_2$ ) dan Organization Citizen Behavior ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62.3%. Sedangkan sebesar 37.7% pada kinerja karyawan PT. Alto Sentosa dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Uji t

Nilai t-hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 2.488 dimana thitung lebih besar dari ttabel  $2.488 > 1.705$ . Selain itu, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,020 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 atau  $0,020 < 0,050$  maka  $H_0$  ditolak

dan  $H_a$  diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t-hitung untuk beban kerja sebesar 3.554 dimana thitung lebih besar dari t-tabel atau  $3.554 > 1.705$ . Selain itu, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 atau  $0,001 < 0,050$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t-hitung untuk *Organization Citizen Behavior* sebesar 2.935 dimana thitung lebih besar dari t-tabel atau  $2.935 > 1.705$ . Selain itu, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,007 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 atau  $0,007 < 0,050$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya *Organization Citizen Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F

Nilai F-hitung  $> F$ -tabel atau  $14.342 > 2.98$ . dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 atau  $0.00 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen (gaya kepemimpinan, beban kerja dan *Organization Citizen Behavior*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alto Sentosa.

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.630	3	59.210	14.342	.000 <sup>b</sup>
	Residual	107.336	26	4.128		
	Total	284.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), OCB, KEPEMIMPINAN, BEBANKERJA

Sumber: SPSS 26.00

**PENUTUP**

Kuesioner yang diolah maka peneliti menyimpulkan yaitu terhadap pengaruh gaya kepemimpinan dan juga kinerja karyawan. maka ini dibuktikan pada pengujian hipotesis secara parsial variable gaya kepemimpinan (X1) hipotesisnya diterima karena nilai signifikan variabelnya adalah 0,02 lebih kecil dari nilai standard signifikan uji parsial yaitu adalah 0.05 di kolom nilai yang terhitung adalah 2.488 melebihi ttabel adalah 1,705.

Dan dengan hasil dari penelitian yang digunakan penulis mengatakan yaitu beban dan kerja kinerja karyawan pada PT. Alto Sentosa itu saling berpengaruh. Pembuktianya adalah dengan hasil pengujian variabel secara parsial, yang mana beban kerja (X2) hipotesisnya diterima karena nilai signifikansi nya adalah 0.01 yaitu yang artinya kurang daripada nilai yang distandardkan yaitu 0.05 dan nilai thitung yaitu melebihi ttabel yaitu 3,554 dan t tabel 1,705.

Hasil uji pada t-hitung penelitian ini, diketahui pada nilai yaitu thitung untuk Organization Citizen Behavior sebesar 2.935 dimana thitung lebih besar dari ttabel 1.705 atau  $2.935 > 1.705$ . Selain itu, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,007 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 atau  $0,007 < 0,050$  maka Ho tidak diterima dan Ha diterima, maksudnya Organization Citizen Behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kesimpulan**

Pada hasil uji yang diperoleh statistik yang dilakukan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik uji regresi menunjukkan bahwa hal ini terjadi dengan thitung untuk gaya kepemimpinan sebesar

2,488 ketika thitung lebih besar dari ttabel ( $df = 30 - 4 = 1,705$ ) atau  $2,488 > 1,705$ . Selain itu, sig. diketahui nilai 0,02, dimana sig bernilai lebih kecil atau sama dengan 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT Sentosa Atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja.

Hasil uji statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Dengan thitung untuk beban kerja sebesar 3,554 dan thitung lebih besar dari ttabel ( $df = 30 - 4 = 1,705$ ) atau 3,554 lebih besar dari 1,705 , kesimpulan ini dapat ditarik. Selain itu, sig. diketahui nilai 0,001, dimana sig adalah nilai kurang daripada dari 0.05 dan  $0,001 > 0,05$ , Ho tidak diterima dan Ha, menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja.

**Simpulan**

Temuan uji statistik yang dilakukan pada kinerja dan efektifitas karyawan dapat terpengaruhi secara lebih pada perilaku perusahaan. Hasil statistik uji regresi dengan thitung untuk OCB sebesar 2,935 ketika thitung lebih besar dari ttabel ( $df = 30 - 4 = 1.705$ ) atau  $2.935 > 1.705$  dapat digunakan untuk menentukan ini. Selain itu, sig. diketahui nilai 0,007, dimana sig adalah nilai yang lebih kecil dari 0,05 atau  $0,007 < 0,05$ , Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Alto Sentosa dipengaruhi secara signifikan oleh perilaku perusahaan.

**Saran**

Gaya kepemimpinan masih belum bisa mengontrol emosi dan masih belum bisa untuk mengajari atau memberi arahan kepada bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Maka sebaiknya pemimpin harus

lebih sabar dalam menuntun karyawan agar menjadi karyawan yang baik.

Beban kerja yang harus di tempuh karyawan tidak sebanding dengan suport peralatan yang dimiliki perusahaan. Maka dari itu untuk meringankan beban karyawan, perusahaan haruslah memberikan suport peralatan kepada karyawan agar bekerja lebih maksimal. Loyalitas karyawan pada perusahaan masih terbilang rendah. Maka dari itu perusahaan harus memberikan motivasi lebih terhadap karyawannya, contohnya dengan reward untuk karyawan yang loyalitasnya tinggi dll. Karyawan mampu memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan dan mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Akibatnya, kinerja karyawan tidak diragukan lagi dan akan meningkat. Jadi untuk variabel kinerja sudah cukup baik dan dapat terus ditingkatkan lagi

Setyobakti, M. H., & Muniarti, W. 2017.

MSDM bagi Perangkat Desa.  
Lumajang : CV. Kreasindo Prima

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif dan R &D.  
Bandung: Alfabeta

Tewal, Bernhard, dkk. 2017. Perilaku  
Organisasi. Bandung: Cv. Patra  
Media Grafindo

Titisari, Purnamie. 2019. Peranan  
Organizational Citizenship  
Behavior (OCB) Dalam  
Meningkatkan Kinerja Karyawan.  
Jakarta: Mitra Wacana Media

**DAFTAR PUSTAKA**

Bauer, T dan Erdogan, B. 2021.  
Organizational Behavior: Bridging  
Science and Practice Version 4.0  
Boston: Boston Academic  
Publishing, Inc. d.b.a. FlatWorld All  
rights reserved

Hasnawati, Sapiri, M, dkk., 2021. Gaya  
Kepemimpinan Dan Peningkatan  
Kinerja. Gowa: CV. Berkah Utami

Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya  
Manusia. Depok: Rajawali Pers.  
Rambet, A. 2022. Gaya Kepemimpinan  
Meningkatkan Motivasi dan Kinerja  
Karyawan.

Rorimpandey, W, H, F. 2020. Faktor-  
faktor Yang Memengaruhi kinerja  
Guru Sekolah dasar Malang:  
Ahlimedia Press