

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. Koba TEKNIK KONSULTAN DI KOTA PALPEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

DEBBY INDAH PRATIWI

NPM. 1901110165


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

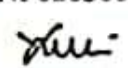
2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Debby Indah Pratiwi
Nomor Pokok/NIM : 1901110165
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan
Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada
CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 27 Maret 2023.....Pembimbing I : 
: Firdaus Sianipar, SE., M.M
NIDN: 0203066401

Tanggal 27 Maret 2023.....Pembimbing II : 
: Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
NIDN: 0207069401


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,


Tanggal 29 Maret 2023.....

Mengetahui,

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 27 Maret 2023.....


Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN : 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Debby Indah Pratiwi
Nomor Pokok/NIM : 1901110165
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan
Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada
CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 27 Maret 2023 Ketua Penguji : 
: Firdaus Sianipar, SE., M.M
NIDN: 0203066401

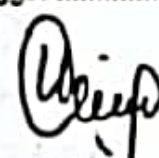
Tanggal 27 Maret 2023 Penguji I : 
: Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
NIDN: 0207069401

Tanggal 27/03/23 Penguji II : 
: Dr. Sari Sakarina, SE., M.M
NIDN: 0214038501

Mengesahkan:

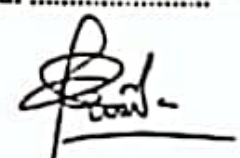
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 27 Maret 2023


: Dr. Mry. Mikal, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 27 Maret 2023


: Marivam Zanariah, S.E., MM
NIDN : 0222096301

03 / PS / DFE / 23

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *“Talk less, do more.” –Unknown*

Persembahan :

- Allah SWT
- Ayah dan Umi tersayang
- Saudara dan Saudariku
tersayang
- Dosen Pembimbing yang telah
memberiku arahan hingga tugas
akhir ini dapat diselesaikan tepat
pada waktunya
- Seseorang yang tersayang
- Sahabat dan Teman
seperjuangan
- Almamaterku

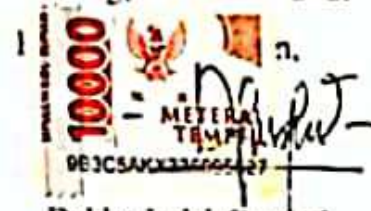
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Debby Indah Pratiwi
Nomor Pokok / NIM : 1901110165
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 22 Maret 2023



Debby Indah Pratiwi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang penulis ajukan adalah “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan”

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan mata kuliah Skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. Tidak dapat disangkal bahwa butuh usaha yang keras dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini. Namun, karya ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta di sekeliling penulis yang mendukung dan membantu. Terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Lusia Nargis SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
6. Bapak Firdaus Sianipar, SE., M.M, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Universitas Tridinanti.
7. Ibu Yuni Adinda Putri, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Universitas Tridinanti.
8. Dosen & Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti

9. Bapak Kgs.M.Wendi, ST selaku Manajer Administrasi Teknik CV. Koba Teknik Konsultan
10. Orangtua, keluarga dan teman-teman yang telah membantu saya.
11. Seseorang yang menjadi support system saya.
12. Sahabat seperjuangan angkatan 2019.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah Swt. dan akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu yang penulis miliki. Untuk itu penulis dengan kerendahan hati mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi membangun laporan penelitian ini.

Palembang, Januari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8

2.1.1.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.3	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2	Kepemimpinan.....	12
2.1.2.1	Pengertian Kepemimpinan.....	13
2.1.2.2	Fungsi Kepemimpinan.....	13
2.1.2.3	Dimensi dan Indikator Kepemimpinan.....	15
2.1.3	Kepuasan Kerja.....	16
2.1.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.1.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	18
2.1.4	Beban Kerja.....	19
2.1.4.1	Pengertian Beban Kerja.....	19
2.1.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	20
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	21
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan.....	21
2.3	Kerangka Berfikir.....	24
2.4	Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	26
3.1.1	Tempat Penelitian.....	26
3.1.2	Waktu Penelitian.....	26
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.2.1	Sumber Data.....	27
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	29
3.3.1	Populasi.....	29
3.3.2	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.4	Rancangan penelitian.....	30

3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	31
3.5.1	Variabel Penelitian	31
3.5.2	Definisi Operasional.....	32
3.6	Instrumen Penelitian	34
3.7	Teknik Analisis Data.....	34
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	34
3.7.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	35
3.7.2.1	Uji Validitas.....	35
3.7.2.2	Uji Reliabilitas.....	35
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	36
3.7.4	Regresi Linear Berganda	38
3.7.5	Analisa Koefisien Korelasi.....	39
3.7.6	Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	40
3.7.7	Uji Hipotesis	41
3.7.7.1	Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan).....	41
3.7.7.2	Uji T (Uji Hipotesis secara Parsial).....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	44
4.1.1	Visi dan Misi Perusahaan	45
4.1.2	Struktur Organisasi Perusahaan.....	45
4.1.3	Pembagian Tugas dan Fungsi	46
4.2	Karakteristik Responden	48
4.2.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	49
4.2.3	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	49
4.3	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	50
4.3.1	Hasil Uji Validitas	50
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	53
4.4	Uji Asumsi Klasik	54
4.4.1	Uji Normalitas	54

4.4.2 Uji Multikolinearitas	55
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	56
4.4.4 Uji Autokorelasi	57
4.5 Hasil Analisa Regresi Linear Berganda	58
4.6 Hasil Analisa Koefisien Korelasi (r)	60
4.7 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	61
4.8 Uji Hipotesis	62
4.8.1 Uji F (Uji Hipotesis secara Simultan)	62
4.8.2 Uji T (Uji Hipotesis secara Parsial)	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Capaian Target Kerja Karyawan	3
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan	22
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	26
Tabel 3.2 Daftar Populasi Karyawan	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_3).....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	53
Tabel 4.8 Hasil Reliabilitas	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi	58
Tabel 4.13 Hasil Analisa Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel 4.14 Hasil Analisa Koefisien Korelasi (r).....	60
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	61
Tabel 4.16 Hasil Uji F (Uji Hipotesis secara Simultan).....	63
Tabel 4.17 Hasil Uji T (Uji Hipotesis secara Parsial).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian (Kuesioner).....	74
Lampiran 2 Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan (X_1).....	77
Lampiran 3 Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	78
Lampiran 4 Hasil Kuesioner Variabel Beban Kerja (X_3).....	79
Lampiran 5 Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80
Lampiran 6 Distribusi Nilai r tabel signifikansi 5% dan 1%	82
Lampiran 7 Distribusi Nilai Durbin-Watson signifikansi 0,05	83
Lampiran 8 Distribusi Nilai F tabel signifikansi 5%	84
Lampiran 9 Distribusi Nilai T tabel	84
Lampiran 10 Hasil Olah Data SPSS Versi 23	87

ABSTRAK

Debby Indah Pratiwi, Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang (Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar SE, M.M dan Ibu Yuni Adinda Putri SE, M.Si)

CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang adalah sebuah badan usaha jasa yang mengawasi proses perencanaan dan pelaksanaan suatu proyek konstruksi bangunan. Perusahaan ini terdiri dari 2 macam yaitu Konsultan Perencana dan Konsultan Pengawas. Skripsi ini pada dasarnya membahas mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner (angket). Analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda, uji F dan uji T.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan (uji F) Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan F sebesar $(0,002 < 0,05)$. Secara parsial (uji T) menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $(0,029 < 0,05)$. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $(0,034 < 0,05)$. Variabel Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $(0,022 < 0,05)$.

Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya melakukan pengembangan terhadap ruang lingkup penelitian dengan variabel lainnya yang mungkin mempengaruhi Kinerja Karyawan. Bagi pihak perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai informasi dan pengambilan keputusan perusahaan yang dapat digunakan sebagai masukan atau dasar untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Debby Indah Pratiwi, The Influence of Leadership, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance at CV. Koba Engineering Consultant in Palembang City (Under the guidance of Mr. Firdaus Sianipar SE, M.M and Mrs. Yuni Adinda Putri SE, M.Si)

CV. Koba Teknik Konsultan in Palembang City is a service business entity that oversees the process of planning and implementing a building construction project. This company consists of 2 types, namely Planning Consultants and Supervision Consultants. This thesis basically discusses the Influence of Leadership, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance at CV. Koba Engineering Consultant in Palembang City. The purpose of this study was to find out how much influence Leadership, Job Satisfaction and Workload have on Employee Performance at CV. Koba Engineering Consultant in Palembang City. The data used in this research is primary data. The data collection method used in this study is the questionnaire method p(questionnaire). Data analysis used is multiple linear regression F test and T test.

The results of this study state that simultaneously (F test) Leadership, Job Satisfaction and Workload have a significant effect on Employee Performance with a significant F value of (0.002 <0.05). Partially (T test) states that the leadership variable has a significant positive effect on employee performance with a significant value (0.029 <0.05). Job satisfaction variable has a significant positive effect on employee performance with a significant value (0.034 <0.05). Workload variable has a significant positive effect on employee performance with a significant value (0.022 <0.05).

For future researchers, the authors suggest that future researchers develop the scope of research with other variables that might affect employee performance. For companies, this research is expected to be useful as information and company decision making that can be used as input or basis for improving company performance.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Workload and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Debby Indah Pratiwi, atau akrab disapa dengan Debi, lahir di Palembang pada tanggal 03 Maret tahun 2001. Anak ke-dua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Muhammad Isaman dan Ibu Erma Yanti.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 33 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMPN 43 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMKN 3 Palembang. Pada tahun 2019 melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi di Universitas Tridianti.

Palembang, 11 November 2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh suatu individu dengan target kerja yang telah ditentukan dalam organisasi atau perusahaan.

Manfaat kinerja bukan hanya kepada organisasi saja namun juga kepada manajer. Bagi organisasi, manfaat kinerja adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja dan memotivasi pekerja. Bagi manajer, manfaat kinerja adalah menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual dan membantu karyawan yang kinerjanya rendah (Nursam, 2017). Jadi, pencapaian suatu organisasi atau perusahaan itu tergantung dengan kualitas kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Siagian (2002:12) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja,

komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada kepemimpinan, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Koba Teknik Konsultan.

Bangun (2012:339) mengartikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan. Sedangkan Robbins (2005:49) mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai visi atau serangkaian tujuan perusahaan.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup penting terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2019) dan Hasni (2020) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Marjaya (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, kepuasan kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Hasibuan (2007:202) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kunci utama kesejahteraan karyawan. Penelitian Adha (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja seseorang dalam bekerja akan memberikan seseorang rasa nyaman dalam bekerja.

Namun ada hal yang membuat karyawan tidak nyaman yaitu adanya beban kerja yang dapat menimbulkan stres pada karyawan. Beban kerja adalah beban yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress (Danang, 2012:774). Penelitian Sulastri (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV. Koba Teknik Konsultan adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konsultan perencanaan dan pengawasan konstruksi bangunan yang berada di kota Palembang. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan salah satu karyawan yaitu Manajer Administrasi Teknik CV. Koba Teknik Konsultan, kepemimpinan yang dilakukan oleh Pimpinan sudah baik namun kurangnya komunikasi mengakibatkan sering terjadi kesalahpahaman dalam menyampaikan maksud dan tujuan antara pimpinan dan karyawan.

Sedangkan, kepuasan kerja dan beban kerja berdasarkan data yang didapat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tidak tercapainya target kerja karyawan yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Data Penilaian Capaian Target Kerja Karyawan
CV. Koba Teknik Konsultan
Periode Bulan Oktober 2021 – Oktober 2022

Realisasi				Skor Target Pencapaian
Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV	300
250	280	220	230	

Sumber : Laporan target kerja karyawan CV. Koba Teknik Konsultan (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat dari data penilaian capaian target kerja karyawan dari bulan Oktober 2021-Oktober 2022. Pada Triwulan I sebesar 250,

Triwulan II sebesar 280, Triwulan III sebesar 220 dan Triwulan IV sebesar 230, sedangkan skor target yang ditentukan oleh perusahaan dan harus dicapai oleh karyawan yaitu sebesar 300. Hal ini artinya karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh CV. Koba Teknik Konsultan. Selain data penilaian capaian target, penurunan kinerja di CV. Koba Teknik Konsultan dapat dilihat dari meningkatnya karyawan yang memiliki predikat kinerja kurang yang disajikan pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan
Dengan Predikat Kinerja Kurang
CV. Koba Teknik Konsultan
Periode Bulan Oktober 2021 – Oktober 2022

Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
12,90%	12,90%	25,81%	29,03%

Sumber: Laporan Penilaian Kinerja karyawan CV. Koba Teknik Konsultan (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan dari bulan Oktober 2021-Oktober 2022. Pada Triwulan I sebesar 12,90%, Triwulan II sebesar 12,90%, Triwulan III sebesar 25,81% dan Triwulan IV sebesar 29,03%. Artinya bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang berkinerja kurang dari tahun Oktober 2021 sampai dengan Oktober 2022. Sehingga mau tidak mau CV. Koba Teknik Konsultan harus meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan fenomena dan riset terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah pertanyaan yang mencari jawaban melalui pengumpulan dan kajian data. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan, kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang?
2. Bagaimana kepemimpinan secara sendiri (parsial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang?
3. Bagaimana kepuasan kerja secara sendiri (parsial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang?
4. Bagaimana beban kerja secara sendiri (parsial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah suatu penerapan dalam pendekatan ilmiah terhadap suatu pengkajian masalah agar mendapatkan informasi yang berguna dalam sebuah penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang.

2. Pengaruh kepemimpinan secara sendiri (parsial) terhadap kinerja karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang.
3. Pengaruh kepuasan kerja secara sendiri (parsial) terhadap kinerja karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang.
4. Pengaruh beban kerja secara sendiri (parsial) terhadap kinerja karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah uraian untuk menunjukkan bahwa suatu masalah layak diteliti, serta untuk menunjukkan signifikansi masalah yang akan diteliti. Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis bagi para pihak yang berkepentingan, yaitu :

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Secara teori, penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Koba Teknik Konsultan di Kota Palembang.
 - b. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi kepada peneliti selanjutnya yang menguji pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
 - c. Penelitian ini memberikan tambahan pengembangan ilmu kepada pembaca mengenai pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis :

a. Bagi Peneliti :

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan mengembangkan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat menerapkan teori-teori yang telah dipelajari oleh penulis selama mengikuti kuliah di Universitas Tridianti Palembang.

b. Bagi Perusahaan :

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai informasi dan pengambilan keputusan perusahaan yang dapat digunakan sebagai masukan atau dasar untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

c. Bagi Almamater :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Perusahaan yang dapat dijadikan masukan didalam melakukan kegiatannya, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.M. 2013. *Manajemen Bisnis Syariah*. ASWAJA : Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian. (Rev.ed)*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Bulan Fatma, D. S. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen Vol 7, No. 1*, 1-4.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta.
- Bungin, M.B. 2009. *Peneitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosia Lainnya*. Kencana Prenada Media Grup : Jakarta.
- Danang, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 9)*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro : Semarang.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro : Semarang.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasan, I. 2001. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Toko Gunung Agung : Jakarta.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, H.M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Idrus, M. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Erlangga : Jakarta.

- Indra Marjaya, F.P. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1), 129-147
- Johnson, M. dkk. 2004. *Handbook Of Organizational Performance (Analisis Perilaku & Manajemen)*. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Kasiram, M. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. UIN-Malang Press : Malang.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior Eight Edition*. Mc. Graw Hill : Singapore.
- Martina Trisnawaty, P. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 22 No. 2, 87.
- Mathis, R.L dan Bangun W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Salemba Empat : Yogyakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Grafindo Persada : Jakarta.
- Muhammad Badruzaman Syapi'i, I.I. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Yayasan Nurul Iman Al-Islamy). *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa* 2 (1), 42-49.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 2, 170-183.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. *Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*.
- Nursam, N. 2017. Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, 2, 170.
- Patri Hasni, dkk. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis* 1 (1), 27-35.

- Prima Yulianti, dkk. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya* Vol.01 No.02, 278-290.
- Rahmadi. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press : Banjarmasin.
- Rivai, V. d. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Press : Jakarta.
- Robbins, P.S. dan Coulter Mary. 2005. *Manajemen Edisi 8*. Salemba Empat : Jakarta.
- Robbins, P.S. dan Judge T.A. 2007. *Manajemen Edisi 8 Jilid 2*. PT. Indeks : Jakarta.
- Robbins, P.S dan Judge T.A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 13*. Salemba Empat : Jakarta.
- Robbins, S. 2016. *Manajemen (Edisi 11)*. PT. Indeks : Jakarta.
- Schultz, D. S. 2006. *Psychology & Work Today (Ninth Edition)*. Pearson Education. Inc : New Jersey.
- Siagian, D. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Siagian, P. S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Siagian, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Soleman, A. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan. Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Upatti Poka). *Jurnal Arika*, Vol. 05 No. 2 (Agustus 2011) ISSN: 1978-1105.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. CV. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta : Bandung

- Suhroji Adha, dkk. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi* 2 (1), 61-72.
- Sulastri, O. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 2 (1), 83-98.
- Suwandi dan Basrowi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Suwatno dan Donny J.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Thoha, M. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Wa Ode Zusnita Muizu, U. K. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 2 (1), 70-78.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Zebua, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMART Tbk Padang Halaban. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)* 1 (2), 217-226.