



Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Working Unit Support Desk PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan)

Reza Darmawan^{1*}, Aris Wahyu Kuncoro²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jl. Ciledug Raya, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia, 12260

*Penulis Korespondensi: rezadarmawan@gmail.com

Abstract. *The gap between the targets set by the company and the achievements of the Working Unit Support Desk has resulted in the failure to accomplish several organizational objectives. This condition indicates the need to improve employee performance to ensure that the established targets can be achieved optimally. Therefore, this study aims to analyze the effect of leadership, human resource development, and workload on employee performance at the Working Unit Support Desk of PT. Sigma Cipta Caraka, South Tangerang. This research employs a quantitative approach using a non-probability sampling technique with the saturated sampling method. The population of this study consists of 40 employees, all of whom were included as research samples, resulting in a total of 40 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 22. The results of the study indicate that leadership, human resource development, and workload have a positive and significant effect on employee performance. Therefore, the findings of this research are expected to provide practical contributions for the company in formulating policies aimed at improving employee performance at the Working Unit Support Desk of PT. Sigma Cipta Caraka, South Tangerang.*

Keywords: *Leadership, Human Resource Development, Workload, and Employee Performance.*

Abstrak. *Adanya kesenjangan antara target yang ditetapkan oleh perusahaan dengan pencapaian yang dilakukan oleh Working Unit Support Desk menyebabkan tidak tercapainya sebagian tujuan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya peningkatan kinerja karyawan agar target yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Working Unit Support Desk PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik non-probability sampling melalui metode sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan, dan seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan pada Working Unit Support Desk PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan.*

Kata kunci: *Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.*

1. LATAR BELAKANG

Di tengah dinamika globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas operasional demi menjaga keberlangsungan usaha. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan memegang peranan sentral sebagai determinan utama pencapaian tujuan strategis organisasi. Sektor teknologi informasi (IT) menjadi salah satu industri dengan tingkat kompleksitas tinggi, di mana inovasi dan kualitas layanan sangat

bergantung pada kapabilitas sumber daya manusianya. PT Sigma Cipta Caraka, sebagai entitas yang bergerak di bidang IT, menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi performa. Hal ini tercermin dari adanya fluktuasi pencapaian *Key Performance Indicators* (KPI) pada data penjualan tiket tahunan, yang mengindikasikan perlunya analisis mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja di lingkungan perusahaan tersebut.

Selain aspek manajerial dan pengembangan, pengelolaan beban kerja menjadi faktor krusial dalam menjaga stabilitas fokus dan akurasi karyawan. Beban kerja yang tidak proporsional berisiko memicu stres kerja dan penurunan motivasi, sebagaimana ditekankan oleh Gadzali, et al. (2024) yang menyatakan signifikansi peran beban kerja terhadap kinerja. Adanya kesenjangan antara hasil-hasil penelitian terdahulu serta fenomena penurunan pencapaian target di lapangan melatarbelakangi urgensi penelitian ini. Fokus utama studi ini adalah untuk mengevaluasi secara empiris pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka, Tangerang Selatan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara substansial merupakan manifestasi dari integrasi kompetensi, dedikasi, dan motivasi individu dalam menghasilkan output kerja yang selaras dengan tujuan strategis organisasi (Haryadi, 2024; Ramly, 2021). Fenomena performansi ini tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor krusial yang meliputi: (1) Faktor individu seperti efikasi diri dan komitmen, (2) Faktor kualitas kepemimpinan yang memberikan stimulasi manajerial, (3) Faktor sinergi tim kerja, (4) Faktor keandalan sistem organisasi, serta (5) Faktor situasional eksternal (Ramly, 2021). Untuk mengevaluasi keberhasilan kinerja tersebut secara empiris, organisasi memerlukan indikator sebagai parameter ukur yang komprehensif sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), yang mencakup (1) Kuantitas hasil kerja, (2) Kualitas atau akurasi output, (3) Kemampuan kerjasama antar-karyawan baik didalam maupun diluar tim kerja, (4) Inisiatif dalam pemecahan masalah secara mandiri, serta (5) Tanggung jawab terhadap seluruh beban tugas yang diberikan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan secara substantif merepresentasikan kapasitas strategis individu dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengintegrasikan dinamika kelompok melalui komunikasi yang efektif demi merealisasikan target organisasi yang telah ditetapkan (Busro, 2018; Robbins, 2006). Fenomena manajerial ini menuntut peran pemimpin sebagai katalisator perubahan yang mampu mengonversi rencana menjadi tindakan produktif guna mencapai efisiensi kinerja maksimal. Dalam praktiknya, efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa determinan krusial, yakni: (1) gaya kepemimpinan yang adaptif terhadap kondisi organisasi, (2) intensitas komunikasi transparan antara atasan dan bawahan, (3) ketepatan dalam pengambilan keputusan strategis, serta (4) kemampuan mengonstruksi budaya organisasi yang inklusif. Guna memvalidasi kualitas kepemimpinan tersebut secara empiris, Arifin (2012) menetapkan empat indikator utama yang meliputi: (1) dimensi direktif melalui pemberian instruksi spesifik, (2) dimensi suportif dalam menciptakan iklim kerja kondusif dan kesejahteraan,

(3) dimensi partisipatif yang memberikan ruang bagi aspirasi karyawan, serta (4) orientasi prestasi melalui penetapan standar ekspektasi yang tinggi bagi seluruh anggota organisasi.

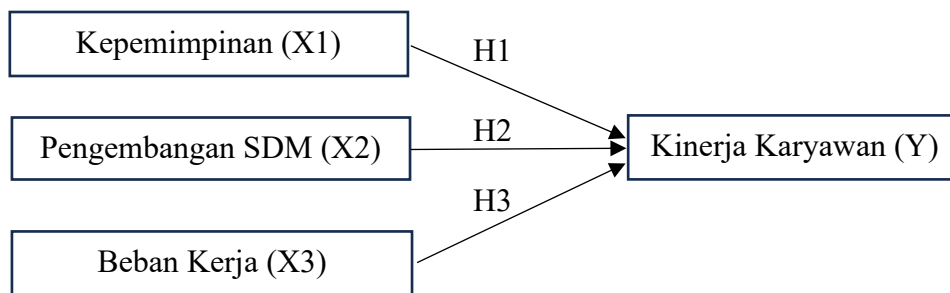
Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara konseptual, pengembangan sumber daya manusia merupakan kerangka kerja strategis yang berfokus pada peningkatan kualitas, kompetensi, dan kapabilitas intelektual pegawai melalui program pendidikan serta pelatihan terstruktur guna mencapai produktivitas organisasi yang optimal (Notoadmodjo, 2021; Susanti dkk., 2024). Upaya ini bersifat jangka panjang dan berkelanjutan, bertujuan membentuk tenaga kerja yang profesional, adaptif, serta memiliki kematangan teknis maupun manajerial dalam menghadapi dinamika industri (Leli dkk., 2025; Syamil dkk., 2023). Dalam implementasinya, efektivitas pengembangan SDM dipengaruhi oleh beberapa determinan krusial menurut Rivai (2004), yakni: (1) efektivitas biaya sebagai bentuk investasi modal insani, (2) relevansi materi program terhadap kebutuhan strategis, (3) penerapan prinsip pembelajaran andragogi, (4) ketersediaan fasilitas yang representatif, serta (5) penyelarasan terhadap kemampuan dan preferensi peserta. Guna mengukur keberhasilan proses pengembangan tersebut, Richardson (2016) menetapkan parameter evaluasi yang komprehensif mencakup: (1) efektivitas pengembangan profesional yang berbasis pada kebutuhan riil pegawai, (2) kontribusi program terhadap pemenuhan tujuan personal individu, serta (3) sinkronisasi pengembangan dengan aspirasi karier jangka panjang karyawan dalam struktur organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja secara konseptual merupakan akumulasi tugas atau volume pekerjaan yang didelegasikan kepada tenaga kerja, baik secara fisik maupun mental, untuk diselesaikan dalam batasan waktu tertentu sesuai dengan target organisasi (Siagian dkk., 2025). Fenomena ini merepresentasikan persepsi kapasitas individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, dorongan tanggung jawab yang besar, serta urgensi penyelesaian tugas yang tepat waktu (Hutabarat, 2017; Nurul Ariffaeni dkk., 2024). Dalam perspektif manajemen, beban kerja dipengaruhi oleh konvergensi dua determinan utama menurut Siagian (2025), yakni: (1) faktor eksternal yang mencakup tuntutan tugas (tuntutan waktu, kompleksitas, dan volume), organisasi kerja (sistem shift, struktur, dan komunikasi), serta kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun psikologis, dan (2) faktor internal yang meliputi aspek somatis (usia, gender, kesehatan) serta aspek psikologis (motivasi, persepsi, dan kepuasan kerja). Guna mengevaluasi derajat beban kerja tersebut secara empiris, Koesomowidjojo (2017) menetapkan parameter ukur yang terdiri dari: (1) kondisi pekerjaan terkait sejauh mana pemahaman dan kapabilitas karyawan atas tugasnya, (2) penggunaan waktu kerja yang membandingkan durasi aktivitas riil dengan standar operasional prosedur (SOP), serta (3) target yang harus dicapai yang menitikberatkan pada keseimbangan antara volume pekerjaan dengan batas waktu penyelesaian yang diberikan perusahaan.

Kerangka Teoritis



Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Gambar 1. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan 1 variabel terikat. Dimana tiga variabel bebas tersebut adalah Kepemimpinan (X1), Pengembangan SDM (X2) dan Beban Kerja (X3), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kerangka teoritis ini kemudian akan dijadikan acuan dalam penelitian sebagai penentu seberapa jauh hubungan antar variabel.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian Diana, Amelia & Noviryantika (2024) dan Trengginas, et al. (2025) menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan SDM (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian Wijaya & Andani (2023) menunjukkan pengembangan SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pekerja, hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Trengginas, et al. (2025). Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis pengembangan SDM dapat dirumuskan menjadi:

H2: Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian Gadzali, et al. (2024) dan Maharani, et al. (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis beban kerja dapat dirumuskan menjadi:

H3: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Metode kuantitatif dengan pendekatan secara deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang menggunakan data numerik untuk menganalisis fenomena atau objek yang ingin dipahami. Penelitian ini berfokus

pada pengumpulan dan pengolahan data dalam bentuk angka untuk mengidentifikasi pola-pola atau hubungan tertentu yang dapat digeneralisasikan. Proses ini mencakup identifikasi variabel-variabel yang teramati dan terukur, yang kemudian dianalisis menggunakan alat statistik untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian kuantitatif berfokus pada fenomena yang dapat diukur dan dianalisis secara matematis, dengan tujuan untuk membuat generalisasi dari sampel yang representatif terhadap populasi yang lebih besar. Adapun data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diberikan peneliti kepada objek penelitian, selanjutnya kuesioner yang sudah terisi oleh objek yang bersangkutan dikembalikan kepada peneliti untuk dikaji dan diolah menjadi hasil penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Working Unit Support Desk* PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan yang berjumlah 40 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non-Probability Sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena total karyawan dalam *Working Unit Support Desk* PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan hanya berjumlah 40 orang sehingga pengambilan sampel dapat dilakukan dari seluruh populasi yang ada.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian, Skala Pengukuran Instrumen dan Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu dengan kuesioner (angket), observasi kuantitatif dan wawancara terstruktur. Dalam prosedur pengumpulan data, penulis memperoleh data dari dua sumber, yaitu data primer (pengamatan langsung pada karyawan *Working Unit Support Desk* PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan) dan data sekunder (studi kepustakaan dan data perusahaan berupa profil singkat perusahaan, struktur organisasi dan sumber lain). Skala pengukuran instrumen menggunakan skala *likert* yang berisi lima opsi jawaban untuk kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Jawaban

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sa'id, et al. (2024)

Operasional Variabel

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Item	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	1,2	<i>Likert</i>

(Mangkunegara, 2017)		2. Saya jarang menunda pekerjaan hingga melewati tenggat waktu.		
	Kualitas Kerja	1. Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan. 2. Saya selalu memperhatikan ketelitian dalam setiap pekerjaan.	3,4	<i>Likert</i>
	Kerjasama	1. Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. 2. Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.	5,6	<i>Likert</i>
	Inisiatif	1. Saya proaktif mencari solusi ketika menghadapi kendala pekerjaan. 2. Saya sering mengusulkan ide baru untuk meningkatkan kinerja tim.	7,8	<i>Likert</i>
	Tanggung Jawab	1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. 2. Saya menerima konsekuensi atas kesalahan yang saya buat.	9,10	<i>Likert</i>
Kepemimpinan (X1) (Syamsul Arifin, 2012)	Direktif	1. Pimpinan memberikan instruksi kerja yang jelas dan terperinci. 2. Pimpinan selalu memastikan setiap bawahan memahami tugasnya dengan baik.	11,12	<i>Likert</i>
	Supportive	1. Pimpinan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis. 2. Pimpinan memberikan dukungan moral ketika bawahan mengalami kesulitan.	13,14	<i>Likert</i>
	Partisipatif	1. Pimpinan melibatkan bawahan dalam	15,16	<i>Likert</i>

		menentukan cara penyelesaian pekerjaan. 2. Pimpinan terbuka terhadap saran dan ide dari bawahan.		
	Kepemimpinan berorientasi pada prestasi	1. Pimpinan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi. 2. Pimpinan memberikan motivasi agar bawahan selalu meningkatkan kinerjanya.	17,18	Likert
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) (Richardson, 2016)	Efektivitas pengembangan profesional pada kebutuhan pegawai.	1. Pengembangan yang saya terima membantu meningkatkan kompetensi kerja saya. 2. Pelatihan yang diikuti membantu saya mengatasi tantangan dalam pekerjaan.	19,20	Likert
	Efektivitas pengembangan pada tujuan personal.	1. Program pengembangan mendukung pencapaian tujuan pribadi saya di tempat kerja. 2. Kegiatan pelatihan membantu meningkatkan motivasi kerja saya.	21,22	Likert
	Efektivitas pengembangan pada aspirasi karir.	1. Program pengembangan mendukung kemajuan karier saya di perusahaan. 2. Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk jenjang karier berikutnya.	23,24	Likert
Beban Kerja (X3) (Koesomowidjojo, 2017)	Kondisi Pekerjaan	1. Lingkungan kerja saya mendukung saya untuk bekerja dengan nyaman. 2. Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.	25,26	Likert
	Penggunaan Waktu Kerja	1. Waktu kerja yang saya miliki cukup untuk	27,28	Likert

		menyelesaikan seluruh tugas. 2. Saya merasa waktu istirahat saya cukup di tengah beban kerja yang ada.		
	Target yang harus dicapai	1. Target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya. 2. Penilaian kinerja saya didasarkan pada pencapaian target yang jelas.	29,30	<i>Likert</i>

Sumber: Data diolah penulis, 2025.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah data yang sudah diolah sehingga hasil yang diperoleh mudah dimengerti oleh pembaca penelitian. Analisis data berupa informasi hasil olah data, mengelompokkan hasil dari pengolahan data, meringkas hasil olah data sehingga membentuk suatu kesimpulan penelitian (Sahir, 2021).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan alat ukur yaitu korelasi *Pearson Product Moment* dan melakukan perbandingan dengan nilai r-tabel yang dapat ditentukan dengan rumus $df = N - 2$ (taraf signifikansi = 0,05).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Salah satu cara mengukur reliabilitas suatu data adalah menggunakan uji *Cronbach's Alpha*.

Uji Asumsi Klasik

Peneliti menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

Alat Analisis Data

1. Uji Analisis Regresi Sederhana
2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Hipotesis

1. Uji T

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Sampel Penelitian

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini menggunakan bantuan analisis dengan program software Microsoft Excel 2019 dan *Statistic Product Service and Solution (SPSS) Versi 22*. Data yang diolah

berupa kuesioner yang telah disebar dan dijawab oleh 40 responden yang telah di tabulasi di Microsoft Excel 2019 dan dihitung berdasarkan SPSS v.22.

Penyajian Data Responden

Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 40 orang responden yang merupakan karyawan *Working Unit Support Desk* PT. Sigma Cipta Caraka. Data diperoleh dengan cara menyebarkan beberapa pernyataan dalam bentuk kuesioner untuk memperoleh informasi langsung dari responden sesuai dengan obyek penelitian. Analisis data dilakukan dengan pengelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden.

Tabel 3. Frekuensi Masa Kerja Responden

		Masa_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>15	5	12.5	12.5	12.5
	1 - 5	7	17.5	17.5	30.0
	11 - 15	19	47.5	47.5	77.5
	6 - 10	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

B. Statistik Deskriptif

Interpretasi Nilai Skala

Tabel 4. Interpretasi Nilai Variabel

Interpretasi	Interval
Sangat Setuju	4,21 – 5,00
Setuju	3,41 – 4,20
Ragu-ragu	2,61 – 3,40
Tidak Setuju	1,81 – 2,60
Sangat Tidak Setuju	1,00 – 1,80

Sumber: Sa'id, et al. (2024)

Pengukuran Data Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Rata-rata jawaban responden variabel kinerja karyawan sebesar 4,32 (rentang 4,21 – 5) secara keseluruhan dari 40 responden yang diteliti, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada *Working Unit Support Desk* PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan mempunyai kinerja karyawan yang berada pada kategori sangat tinggi/ baik.

Pengukuran Data Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)

Rata-rata jawaban responden variabel kepemimpinan sebesar 3,69 (rentang 3,41 – 4,20) secara keseluruhan dari 40 responden yang diteliti, sehingga dapat disimpulkan

bahwa karyawan pada *Working Unit Support Desk* PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan mempunyai kepemimpinan yang berada pada kategori tinggi/baik.

Pengukuran Data Deskriptif Variabel Pengembangan SDM (X2)

Rata-rata jawaban responden variabel pengembangan SDM sebesar 3,77 (rentang 3,41 – 4,20) secara keseluruhan dari 40 responden yang diteliti, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada *Working Unit Support Desk* PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan mempunyai pengembangan SDM yang berada pada kategori tinggi/baik.

Pengukuran Data Deskriptif Variabel Beban Kerja (X3)

Rata-rata jawaban responden variabel beban kerja sebesar 3,75 (rentang 3,41 – 4,20) secara keseluruhan dari 40 responden yang diteliti, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada *Working Unit Support Desk* PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan mempunyai beban kerja yang berada pada kategori tinggi/baik.

C. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas variabel-variabel independen dalam penelitian, didapatkan semua indikator menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel (0,320) dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel-variabel independen adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil dari pengujian instrumen menunjukkan bahwa angka *Reliability Statistics* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* semuanya lebih besar dari 0,6. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel-variabel independen penelitian ini adalah reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

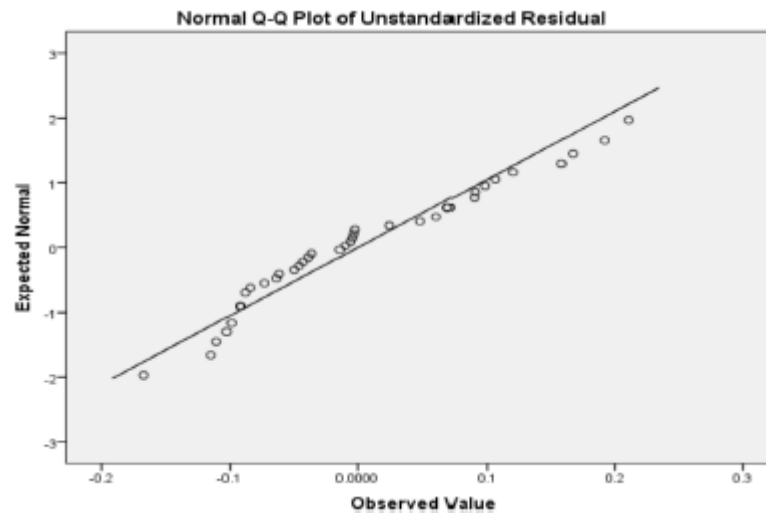
Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.135	40	.066	.947	40	.060

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Berdasarkan hasil uji Shapiro-Wilk, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,060 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($0,060 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Gambar 2. Uji Normalitas Grafik Q-Q Plot

Berdasarkan grafik Q-Q Plot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data residual pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	33.311	4.122		8.081	.000		
	Kepemimpinan	.297	.215	.409	1.377	.177	.260	3.845
	Pengembangan SDM	-.238	.275	-.256	-.867	.392	.263	3.798
	Beban Kerja	.291	.294	.245	.993	.327	.376	2.662

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Hasil dari uji multikolinearitas masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* setiap variabel independen lebih dari 0,10 yang berarti dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel *independent*.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.297	2.164		1.986	.055

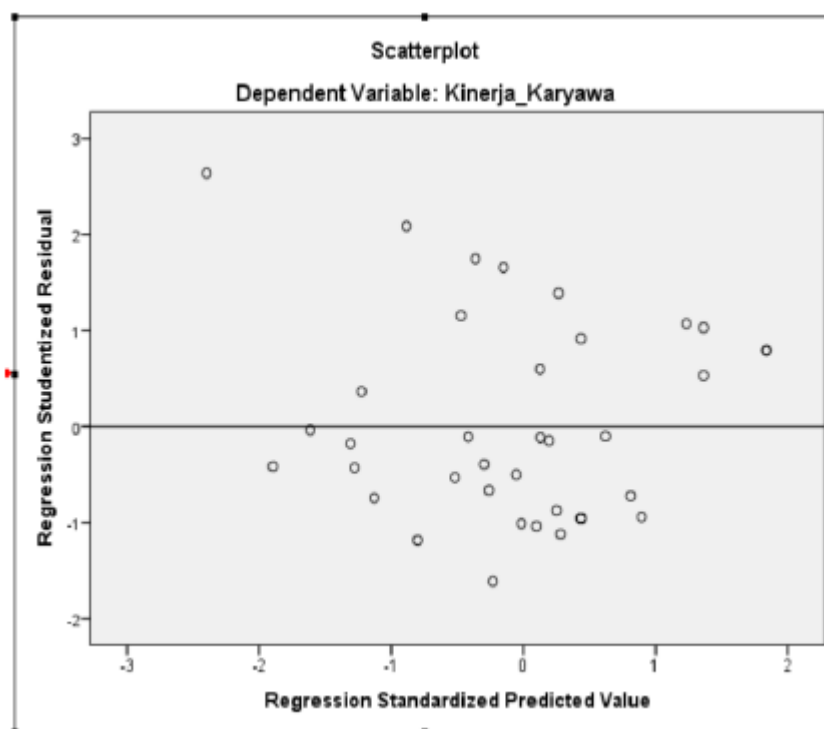
Kepemimpinan	.009	.113	.025	.077	.939
Pengembangan_SDM	-.001	.144	-.001	-.004	.997
Beban_Kerja	-.046	.154	-.081	-.300	.766

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Berdasarkan uji heteroskedastisitas diperoleh bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heterokedastisitas, sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Untuk memperkuat kelayakan model dalam penelitian, penulis menggunakan Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Berdasarkan hasil *scatterplot* dapat dilihat penyebaran titik merata di antara garis 0 sehingga dapat dikatakan data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

E. Alat Analisis Data

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Kepemimpinan	Pengembangan_SDM	Beban_Kerja	Kinerja_karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.839**	.759**	.616**

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
Pengembangan_SDM	Pearson Correlation	.839**	1	.756**	.441**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004
	N	40	40	40	40
Beban_Kerja	Pearson Correlation	.759**	.756**	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
Kinerja_karyawan	Pearson Correlation	.616**	.441**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	
	N	40	40	40	40

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Berdasarkan nilai koefisien korelasi pada tabel, dapat dikatakan bahwa antara Kepemimpinan (X1), Pengembangan SDM (X2) dan Beban Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat (0,616) dan sedang (0,441 & 0,587).

Berdasarkan hasil tabel, dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen penelitian memiliki nilai sig. $0,00 < 0,05$ maka dapat di katakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen dengan kinerja karyawan.

Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32.781	.109		301.247	.000
	Kepemimpinan	.071	.016	.244	4.398	.000
	Pengembangan_SDM	.218	.031	.559	7.028	.000
	Beban_Kerja	.108	.015	.228	7.142	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Hasil interpretasi regresi tersebut adalah sebagai berikut: (1) Konstanta 32,781 artinya jika Kepemimpinan (X1), Pengembangan SDM (X2) dan Beban Kerja (X3) sebesar 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 32,781; (2) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,071 hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1 kali 0,071 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap; (3) Koefisien regresi variabel

Pengembangan SDM sebesar 0,218 hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1 kali 0,218 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap; serta (4) Koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,108 hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1 kali 0,108 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.998	.998	.088

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Kepemimpinan, Pengembangan_SDM

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Berdasarkan uji koefisien determinasi tersebut dapat diketahui koefisien determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,998 artinya sebesar 99,8% dari nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, pengembangan SDM, dan beban kerja. Sedangkan sisanya sebesar 0,2% (100%-99,8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji T

**Tabel 12. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.781	.109		301.247	.000
	Kepemimpinan	.071	.016	.244	4.398	.000
	Pengembangan_SDM	.218	.031	.559	7.028	.000
	Beban_Kerja	.108	.015	.228	7.142	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Hasil analisis nilai t-hitung dan Sig. masing-masing variabel independen sebagai berikut: (1) Koefisien variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y); (2) Koefisien variabel Pengembangan SDM (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y); serta (3) Koefisien variabel Beban Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga, hasil uji T menyatakan bahwa dalam penelitian ini variabel Kepemimpinan (X1), Pengembangan SDM (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Working Unit Support Desk PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan; (2) Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Working Unit Support Desk PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan; dan (3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Working Unit Support Desk PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan.

Saran untuk peneliti berikutnya adalah penambahan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kedisiplinan kerja, remunerasi, lingkungan kerja dan lain-lain; Penambahan jumlah sampel sehingga dapat mewakili seluruh karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi; Penambahan waktu penelitian agar peneliti dapat melihat secara lebih luas mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Syamil, I. S. (2023). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Malang: Future Science. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/376795511>
- Arifin, S. (2012). Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fathonah Eka Susanti, N. W. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan D.I.Yogyakarta. Jurnal Minfo Polgan, 1684 - 1693. doi:<https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14203>
- Haryadi, W. (2024). Kewibawaan Pemimpin Dan Penilaian Kinerja Karyawan. Serang: Yayasan Pendidikan Dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/378494374>
- Hutabarat, Y. (2017). Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi. Malang: Media Nusa Creative.
- Jenni Lilis S. Siagian, A. H. (2025). Analisis Beban Dan Produktivitas kerja. Padang: GET PRESS INDONESIA.
- Leni Karlina, M. B. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 4, 75-89. Retrieved from <https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN/article/view/3666/3019>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Notoadmodjo, S. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurul Ariffaeni Islami, R. S. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Edunomika, 08, 1 - 10. Retrieved from <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/viewFile/13068/pdf?>

- Ramly, A. T. (2021). Manajemen Kinerja SDM. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/358692384>
- Richardson, J. J. (2016). The value of human resource certification institute professional certification . Northcentral University.
- Rivai, V. (2004). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sahir, S. H. (2021). METODOLOGI PENELITIAN. Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Satriodimas Lantip Trengginas, A. A. (2025). PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TABTA SUKSES ABADI. Indo-MathEdu Intellectuals Journal, 6082 - 6093. doi:<https://doi.org/10.54373/imeij.v6i4.3721>
- Silvy Sondari Gadzali, A. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Stitching Line 11 Plant A PT. TKG Taekwang Indonesia Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal (WBAJ), 84 - 91. doi:<https://doi.org/10.37950/wbaj.v6i2.634>
- Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tri Diana, A. N. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA. JURNAL EKONOMI INTEGRA, 154 - 164. Retrieved from <https://stieip.ac.id/journal/index.php/iga/article/view/50>