

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SATRIA PERKASA CABANG PAMULANG

Reka Kurniah¹, Muhammad Arief²

*Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan, Indonesia*

E-mail Korespondensi: sohargani8@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV Satria Perkasa Cabang Pamulang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu observasi dan kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan di CV Satria Perkasa Cabang Pamulang yang beralamat di di Jalan, R.E. Martadinata Pondok Cabe Udik, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan.. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 223 responden, Dengan sampel 70 Responden dengan menggunakan rumus slovin. Analisis data menggunakan analisis uji deskriptif, Uji Validitas, Reliabilitas dan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS 26 serta tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 5%. Hasil penelitian Variabel Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yakni nilai t-hitung sebesar $4.674 > 1.99547$ (T tabel) dengan sig. $0.000 < 0.05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dari itu H01 ditolak atau Ha1 diterima. Variabel Beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yakni diperoleh t-hitung sebesar $2.239 > 1.99547$ (t tabel) dengan sig. $0.028 > 0.05$ (α) atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Maka H02 diolak atau Ha2 diterima. Variabel Gaya kepemimpinan dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yakni diperoleh nilai F hitung sebesar 13.903 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai ini dibandingkan dengan F tabel sebesar 3.13. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.050, maka keputusan yang diambil adalah menolak H03 dan menerima Ha3.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine partially and simultaneously the effect of leadership style and workload on employee performance at CV Satria Perkasa Cabang Pamulang. The research method used is a quantitative approach. The data sources consist of primary data obtained through observation and questionnaires. This research was conducted at CV Satria Perkasa Cabang Pamulang, located at Jalan R.E. Martadinata, Pondok Cabe Udik, Pamulang District, South Tangerang City. The population in this study consisted of 223 respondents, with a sample of 70 respondents determined using the Slovin formula. Data analysis techniques included descriptive analysis, validity test, reliability test, and classical assumption tests consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test. Furthermore, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing were conducted, including partial testing (t-test) and simultaneous testing (F-test). Data processing was carried out using SPSS version 26 with a significance level of 5%. The results of the study show that the leadership style variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance, indicated by a t-value of $4.674 > 1.99547$ (t-table) with a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, H01 is rejected and Ha1 is accepted. The workload variable (X2) also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $2.239 > 1.99547$ (t-table) and a significance value of $0.028 < 0.05$. Thus, H02 is rejected and Ha2 is accepted. Simultaneously, leadership style and workload have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of $13.903 > 3.13$ (F-table) with a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, H03 is rejected and Ha3 is accepted.

Keywords: Leadership Style, Workload, Employee Performance.

Pendahuluan

Seiring dengan perubahan globalisasi yang terjadi pada saat ini, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan dalam sebuah instansi/perusahaan yang menyebabkan hambatan atau kegagalan instansi/perusahaan dalam mencapai tujuannya, hal itu disebabkan baik karena ketidakmampuannya dalam bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada zaman sekarang maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut, padahal manusia itu merupakan faktor yang paling penting dalam perusahaan karena dengan sumber daya manusia instansi/perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kinerja mereka yang maksimal dalam instansi/perusahaan, karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam instansi/perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan lebih banyak tergantung pada unsur manusianya walaupun betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta dukungan modal yang besar, tetapi bila manusianya tidak mampu untuk menangani secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi/perusahaan dapat memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan.

Menurut Isep Amas Priatna, dkk. (2022:15) menekankan bahwa sumber daya manusia adalah komponen terpenting bagi kelancaran operasional bisnis. Tanpa sumber daya manusia yang memadai, perusahaan akan kesulitan beroperasi meskipun sumber daya lain tersedia. Oleh karena itu, diperlukan metode khusus untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada. Istilah "manajemen sumber daya manusia" merujuk pada upaya mendorong pemberdayaan sumber daya manusia demi meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan memaksimalkan pertumbuhan jika dikelola dengan baik. Masalah yang ditemukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dapat terlihat masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu untuk melakukan pekerjaan lain di dalam jam kerja kantor yang telah ditentukan, seperti mengerjakan hal pribadi yang bukan merupakan pekerjaan kantor terlebih dahulu. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang maksimal dan tidak selesai dengan tepat waktu. Disamping itu terdapat karyawan yang memperlama waktu jam istirahatnya. Sehingga terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk setelah jam istirahat yang telah ditentukan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan pada objek penelitian pada CV Satria Perkasa Cabang Pamulang terdapat masalah terkait kinerja karyawan yang belum maksimal, Untuk menilai sejauh mana kinerja perusahaan. Berikut adalah tabel penilaian kinerja karyawan yang digunakan untuk mengukur hasil evaluasi kinerja karyawan pa CV Satria Perkasa Cabang Pamulang.

Tabel Penilaian Kinerja Karyawan CV Satria Perkasa Cabang Pamulang Tahun 2024-2025

Tahun	Key Performance Indicator	Target	Pencapaian	Keterangan
2024	Target	35%	16%	Target tidak tercapai
	Kualitas	25%	12%	Target tidak tercapai
	Waktu penyelesaian suatu pekerjaan	20%	20%	Target tercapai
	Taat asas	20%	15%	Target tidak tercapai
2025	Target	35%	15%	Target tidak tercapai
	Kualitas	25%	10%	Target tidak tercapai
	Waktu penyelesaian suatu pekerjaan	20%	15%	Target tidak tercapai
	Taat asas	20%	20%	Target tercapai

Sumber: CV Satria Perkasa Cabang Pamulang (2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pada tahun 2023 sampai dengan 2024. Pertama terdapat indikator target yang tidak mencapai target selama 2 tahun, dikarenakan semua karyawan tidak melaksanakan tugas dengan maksimal. Kedua, terjadi penurunan dari kualitas kerja pada tahun 2024, dikarenakan karyawan tidak memperhatikan kualitas kerjanya. Ketiga, adanya penurunan indikator waktu penyelesaian suatu pekerjaan, dikarenakan karyawan mengerjakan hal lain di luar pekerjaan yang dilakukannya. Keempat, indikator taat mengalami peningkatan, dikarenakan karyawan mulai mengikuti peraturan pekerjaan.

Pengukuran pencapaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan atau ketidak berhasilan (kegagalan) pelaksanaan program sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi CV Satria Perkasa Cabang Pamulang. Pengukuran kinerja dipergunakan juga sebagai upaya pengembangan strategi organisasi ke masa yang akan datang dan secara teknis dapat untuk melihat performance masing-masing dibidang yang ada dan untuk mengendalikan fungsi-fungsi manajerial secara menyeluruh. Masalah yang ditimbulkan berdasarkan dari uraian tabel di atas adalah belum optimalnya kinerja karyawan, kurangnya kemampuan kualitas karyawan, dan kurangnya waktu penyelesaian suatu pekerjaan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, kinerja yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang menjadi landasan dalam penulisan ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel-variabel mana yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan CV Satria Perkasa Cabang Pamulang.

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri, sehingga organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara.

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti dibidang perilaku keorganisasian. Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan perekonomian indonesia yang kurang stabil, hal ini bisa saja menjadi sumber kendala organisasi namun bisa juga menjadi sumber keuntungan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai rasa optimisme yang lebih besar kepada tujuan dan misi organisasi. Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi misi dan tujuan organisasi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan rasa percaya dari bawahannya. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan para pegawai terhadap pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja pegawai yang lebih efektif.

Menurut Hasibuan (2020: 113) berpendapat “gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekereja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel Data Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan CV Satria Perkasa Cabang Pamulang Tahun 2024

No	Pernyataan	Keterangan				Jumlah Responden
		S	%	TS	%	
1.	Pimpinan selalu membuat keputusan sendiri untuk keberhasilan perusahaan	35	24%	10	12%	45
2.	Pimpinan selalu membangkitkan rasa saling menghargai pendapat sesama karyawan	30	21%	15	18%	45
3.	Pimpinan menerapkan komunikasi satu arah saat melakukan pekerjaan	25	17%	20	24%	45
4.	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya	30	21%	15	18%	45
5	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya	23	16%	22	27%	45

Sumber: CV Satria Perkasa Cabang Pamulang 2026

Berdasarkan hasil tabel pra survey di atas tentang variabel gaya kepemimpinan dari 45 responden menyatakan Pimpinan yang membuat keputusan sendiri 24% setuju, 12% tidak setuju. Pimpinan membangkitkan rasa saling menghargai pendapat 21% setuju, 18% tidak setuju. Pimpinan menerapkan komunikasi satu arah: 17% setuju, 24% tidak setuju. Pimpinan melakukan pengawasan ketat terhadap bawahan 21% setuju, 18% tidak setuju. Pimpinan bertanggung jawab atas pekerjaan bawahan 16% setuju, 27% tidak setuju. Dari data ini, terlihat mayoritas responden tidak sepakat dengan gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter atau yang tidak memberikan ruang untuk partisipasi. Pimpinan yang menghargai pendapat dan memberikan tanggung jawab tampaknya lebih disukai. Menurut Harahap dan Satria (2020: 9) disiplin merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan yang mengakibatkan kualitas pekerjaan karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tabel Data Hasil Pra Survey Beban Kerja CV Satria Perkasa Cabang Pamulang Tahun 2024

No	Pernyataan	Keterangan				Jumlah Responden
		S	%	TS	%	
1.	Saya sering merasa kelelahan karena pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik	25	20%	20	20%	45
2.	Pekerjaan saya terkadang memengaruhi kondisi kesehatan saya.	28	22%	17	17%	45

No	Pernyataan	Keterangan				Jumlah Responden
		S	%	TS	%	
3.	Posisi tubuh saya saat bekerja sering membuat rasa tidak nyaman.	20	16%	25	25%	45
4.	Saya merasa tertekan oleh banyaknya tanggung jawab pekerjaan	30	24%	15	15%	45
5	Saya memiliki waktu yang terbatas untuk menyelesaikan semua tugas	23	18%	22	22%	45

Sumber: CV Satria Perkasa Cabang Pamulang (2025)

Berdasarkan hasil tabel pra survey di atas tentang variabel beban kerja dari 45 responden menyatakan bahwa responden yang sering merasa kelelahan karena pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik sebesar 20% setuju dan 20% tidak setuju. Pekerjaan yang terkadang memengaruhi kondisi kesehatan menunjukkan 22% setuju dan 17% tidak setuju. Posisi tubuh saat bekerja yang sering membuat rasa tidak nyaman sebesar 16% setuju dan 25% tidak setuju. Responden yang merasa tertekan oleh banyaknya tanggung jawab pekerjaan sebesar 24% setuju dan 15% tidak setuju. Sementara itu, responden yang memiliki waktu terbatas untuk menyelesaikan semua tugas sebesar 18% setuju dan 22% tidak setuju. Dari data tersebut, terlihat bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan cukup beragam, terutama terkait tekanan tanggung jawab pekerjaan, kondisi kesehatan, serta keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka dilakukan telaah ilmiah yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV Satria Perkasa Cabang Pamulang.

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam skripsi ini adalah bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu melakukan pembahasan atas permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan dari gaya kepemimpinan Data-data analisis yang di gunakan adalah data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif (data-data yang bersifat angka). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan CV Satria Perkasa Cabang Pamulang yang berjumlah 233 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2020:215). Metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden dilakukan secara sengaja sesuai dengan kriteria. Dengan rumus slovin sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 70 karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui uji statistik dengan menggunakan program SPSS versi 26 didapatkan hasil berikut ini:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients						
Model	B	Std. Error	Standardized	t	Sig.	
			Coefficients			
1	(Constant)	21.287		4.010	5.308	.000
	Gaya Kepemimpinan	.327	.475	.071	4.615	.000
	Beban Kerja	.180	.225	.083	2.180	.033

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan output SPSS, model regresi yang terbentuk merupakan regresi linier berganda karena melibatkan dua variabel independen, yaitu X1 dan X2 maka, persamaan regresinya:

$$Y = 21.287 + 0.327 X1 + 0.180 X2$$

- Konstanta = 21.287
Memiliki arti bahwa jika variabel ingkungan kerja fisik dan Beban kerja diasumsikan tidak ada, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 21.287
- Koefisien Gaya kepemimpinan (X1)
Nilai koefisien Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.328. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Gaya kepemimpinan, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan 0.328
- Koefisien Beban kerja (X2)
Nilai koefisien Beban kerja (X2) sebesar 0.180. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai budaya organisasi, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.180.

Analisis Koefisien Determinasi

Semakin tinggi nilai R Square, maka semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel Y, karena sebagian besar perubahannya dapat dijelaskan oleh variabel X. hasil analisis ini dapat dilihat pada gambar berikut.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.232	4.96161

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $R = 0,232$ dan koefisien Determinasi (*Adjusted Square*) sebesar 0,241 yang artinya variabel Gaya kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 23,2%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-23,2\%) = 77,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel Hasil Uji T Variabel Gaya kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.522	2.887		9.533	.000
	Gaya Kepemimpinan	.339	.072	.493	4.674	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui untuk variabel Gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar $4.674 > 1.99547$ (T tabel) dengan sig. $0.000 < 0.05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel Hasil Uji T Variabel Beban kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.898	3.558		9.247	.000
	Beban Kerja	.210	.094	.262	2.239	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Kemudian untuk variabel beban kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar $2.239 > 1.99547$ (t tabel) dengan sig. $0.028 > 0.05$ (α) atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Maka H02 diolak atau Ha2 diterima yang berarti bahwa secara parsial beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648.720	2	324.360	13.903	.000 ^b
	Residual	1563.123	67	23.330		
	Total	2211.843	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil output tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 13.903 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai ini dibandingkan dengan F tabel sebesar 3.13 dengan derajat kebebasan $(df) = (n - k) = (70 - 2) = 68$. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.050, maka keputusan yang diambil adalah menolak H03 dan menerima Ha3. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, secara bersama-sama kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa baik kondisi gaya kepemimpinan maupun beban kerja yang diterapkan di tempat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yakni nilai t-hitung sebesar $4.674 > 1.99547$ (T tabel) dengan sig. $0.000 < 0.05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dari itu H01 ditolak atau Ha1 diterima. Berdasarkan hasil penelitian peneliti bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil sejalan Purwanto, Muhtadin & Amalia (2023) Menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Rahardja. Hasil penelitian Manunggal Yudha. Purwanto, Muhtadin & Amalia (2023) Menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yakni diperoleh t-hitung sebesar $2.239 > 1.99547$ (t tabel) dengan sig. $0.028 > 0.05$ (α) atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Maka H02 diolak atau Ha2 diterima Berdasarkan hasil penelitian peneliti bahwa variabel secara parsial Beban kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mukmin, Hadiyanti & Askiah (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Gaya kepemimpinan dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yakni diperoleh nilai F hitung sebesar 13.903 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai ini dibandingkan dengan F tabel sebesar 3.13. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.050, maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Berdasarkan hasil penelitian Gaya kepemimpinan dan Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sejalan dengan Luthfiana et al. (2023) Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel independen, yaitu Gaya kepemimpinan dan komunikasi pengelola. Padahal, masih banyak faktor lain yang juga dapat memengaruhi tingkat Kinerja Karyawan, seperti motivasi, kepemimpinan, sistem kompensasi, dan beban kerja, yang tidak turut dijadikan variabel dalam penelitian ini. Variabel Gaya kepemimpinan terlemah di mana indikator tanggung jawab no 2” Gedung ini memiliki sarana dan prasarana yang terlihat profesional dan terawat.” dengan skor rendah 3.77. Disarankan agar pimpinan lebih aktif melibatkan pendapat karyawan sebelum menetapkan keputusan agar tercipta partisipasi dan rasa dihargai. Variabel Beban kerja terlemah di mana indikator tanggungjawab no 10” Pengelola bersikap adil dalam menyampaikan informasi dan kebijakan kepada seluruh penghuni dan indikator dengan skor rendah 2.23. Disarankan perusahaan melakukan rotasi tugas atau menyediakan alat bantu kerja untuk mengurangi beban gerakan tubuh yang berulang-ulang. Variabel Kinerja Karyawan terlemah di mana indikator tanggungjawab no 7 Saya merasa puas sehingga ingin mengajak orang lain untuk menggunakan layanan dengan skor terendah 4.85. Disarankan perusahaan memperkuat kedisiplinan waktu melalui pengawasan, pengingat jam kerja, atau sistem reward and punishment yang konsisten.

Referensi

Buku

- Apriyanto. (2020). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Farida, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2022). *Mograp Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers
- Sudiro, A., & Putri, O. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit NEM.
- Zaharuddin, A., & Sari, D. P. (2021). *Kajian Landasan Teori Gaya Kepemimpinan*. Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Jurnal

- Akbar, I. R. (2024). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 160–169.
- Amirah, F. A., & Dora, Y. M. (2023). Pengaruh promosi online Tiktok dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, dan Sains*, 2(1), 177–194.
- Arif, F., Hutauruk, R., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(2), 610–621.
- Bachtiar, A. H. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(3), 126–140. P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686.
- Damayanti, A., & Nelsi, M. (2024). Pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Sriboga Marugame Udon Cabang Mall Taman Angrek dan Cabang Mall Neo Soho Daerah Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 180–195.
- Hartati, S. I. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. *Jurnal Ilmiah Administrasi dan Manajemen Publik*, 1(1), 30–37. P-ISSN 2828-7630, E-ISSN 2828-7622.
- Herawan, E., & Indirasari, I. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(11), 504-512.
- Hidayati, R. (2023). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kontemporer*, 5(1), 25–34.
- Irawati, R., & Husainah, N. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 8(1), 1363. P-ISSN 2655-710X, E-ISSN 2655-6022.
- Oktora, J., Sulistiani, S., Syahwaludin, S., Arief, M., & Sutiman, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dikelurahan Benda Baru, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal ABDIMAS*, 3(3), 57-61.
- Prasetyani, D. (2023). Pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Hervis Trading Kota Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 1–10. P-ISSN 2615-3009, E-ISSN 2621-3389.
- Pratiwi, D., & Santoso, R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada masa adaptasi kebiasaan baru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 134–145.
- Rachma, D., Yusup, D., & Rahmawati, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Rest Area Setopan Sentul KM 35. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 77–88.
- Rahmawati, S., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 55–67.
- Rakhma, D., Yusup, D., & Rahmawati, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan – Toko Indomaret Rest Area Setopan Sentul. *Repository GICI*.
- Rendi, M. A. Y., Mardani, R. M., & Rachmadi, K. R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(2). ISSN 2302-7061.

- Septiawan, R., Sutrisna, A., & Rahwan, K. A. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Tarbiyatul Mu'allimin. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 769–780. ISSN 2807-2405, E-ISSN 2807-212X.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 105–118. P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686.
- Surbakti, R. P. B., & Ramdani, F. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 7(1), 89–98.
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5).
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan (JRAK)*, 8(1), 24–33. P-ISSN 2443-1079, E-ISSN 2715-8136.
- Waruwu, H. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan* (Skripsi, Universitas Pamulang).