

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD FF Tirta Jakarta Timur

Albertus Maria Setyastanto¹, Ahmad Nizar², Ary Fiyanto³, Ari Wahyu Leksono⁴, Agus Abdillah⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

*setyastantoalbertus@yahoo.co.id¹, nizarbwi@gmail.com², afstudent@gmail.com³,
arilordw@gmail.com⁴, abdillahagus518@gmail.com⁵

Abstract

Received: 18 Jun 2026
Revised: 20 Jul 2026
Accepted: 02 Agus 2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada UD FF Tirta Jakarta Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh karyawan yang menjadi populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji statistik menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,987 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 98,7%, sedangkan sisanya sebesar 1,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan pengelolaan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Keywords: gaya kepemimpinan, beban kerja, kinerja karyawan, UD FF Tirta Jakarta Timur

(*) Corresponding Author: setyastantoalbertus@yahoo.co.id

INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas operasional perusahaan. Menurut Sidik dan Sumardin (2023:9), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan tujuan organisasi, yang mencerminkan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor manajerial dan kondisi kerja, seperti gaya kepemimpinan serta beban kerja yang diterima karyawan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri atau pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Rivai (2022:12-14). Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan secara tepat cenderung dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan. Di samping faktor kepemimpinan, beban kerja juga merupakan aspek penting yang turut memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Batubara dan Abadi, (2022:2485), beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan penurunan produktivitas, sedangkan beban kerja yang seimbang dapat

meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. UD FF Tirta Jakarta Timur sebagai agen distribusi air galon sangat bergantung pada kinerja karyawan lapangan dan operasional, sehingga menghadapi tantangan dalam pengaturan beban kerja serta penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang diduga menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat efektivitas kerja di tempat usahanya. Kedua variabel tersebut diperkirakan memiliki peran besar dalam membentuk kondisi kerja yang memengaruhi produktivitas serta kualitas hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi manajemen UD FF Tirta Jakarta Timur dalam merumuskan langkah strategis guna meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta pengelolaan beban kerja yang proporsional, sehingga mampu memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk proses pengolahan *output* data. Menurut Sahir (2022:52) Regresi Berganda adalah salah satu metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang terdiri dari lebih dua variabel yaitu variabel independen dan satu variabel dependen. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di UD FF Tirta Jakarta Timur yang berjumlah 20 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan yang berada di lokasi usaha untuk menjawab setiap pernyataan yang telah disusun peneliti. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji statistik. Menurut Sugiyono (2019:68), variabel penelitian merupakan atribut, sifat, atau nilai dari individu maupun objek yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Beban Kerja (X_2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yaitu skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu terhadap fenomena sosial. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

RESULTS & DISCUSSION

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut ini uji normalitas dengan mempergunakan Kolmogorov Smirnov disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,25843422
Most Extreme Differences	Absolute	,181
	Positive	,181
	Negative	-,109
Test Statistic		,181
Asymp. Sig. (2-tailed)		,086 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari perhitungan output SPSS diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada *output* SPSS versi 26 adalah sebesar 0,086. Sehingga probabilitas (sig) 0,086 > 0,05 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut Tabel 2. hasil uji multikoliniearitas :

Tabel 2. Pengujian Multikoliniearitas

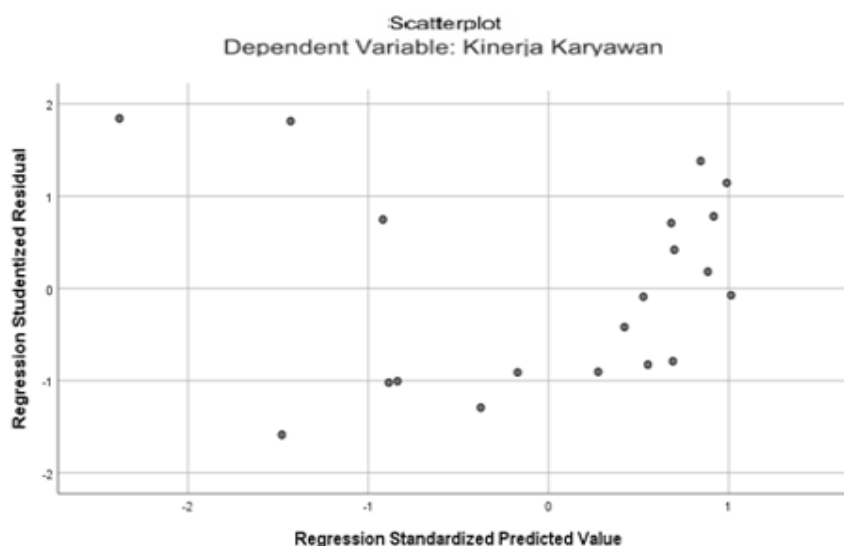
Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,074	,605		48,073	,000		
	Gaya Kepemimpinan	-,019	,007	-,071	-2,627	,018	,974	1,027
	Beban Kerja	,344	,009	,980	36,488	,000	,974	1,027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil perhitungan SPSS di atas, disimpulkan bahwa untuk *Collinearity Statistics* yaitu Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja lebih dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* juga tidak lebih dari 10. Dengan demikian ketiga variabel tersebut terbebas dari gejala *multikolineritas*.

Uji Heteroskedasitas

Berikut ini adalah Gambar 1 Uji Heteroskedasitas yang dapat dilihat dari grafik scatterplot sebagai berikut :



Gambar 1. Uji Heteroskedasitas

Dari Grafik Scatterplot pada Gambar 1 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Coefficients regresi linear berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t
		B	Std. Error		
1	(Constant)	29,074	,605		48,073
	Gaya Kepemimpinan	-,019	,007	-,071	-2,627
	Beban Kerja	,344	,009	,980	36,488

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$Y = \text{Constant} + \text{Gaya Kepemimpinan} + \text{Beban Kerja} + e$

$Y = 29.074 + -0.019 (X_1) + 0.344 (X_2) + e$

Persamaan regresi linear berganda $Y = 29.074 + -0.019 (X_1) + 0.344 (X_2) + e$ menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 29,074 berarti apabila variabel X_1 dan X_2 bernilai nol, maka nilai Y diprediksi sebesar 29,074 sebagai nilai dasar. Koefisien regresi X_1 sebesar -0,019 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan X_1 akan menurunkan nilai Y sebesar 0,019 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, sehingga hubungan X_1 terhadap Y bersifat negatif. Sementara itu, koefisien regresi X_2 sebesar 0,344 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,344 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, sehingga hubungan X_2 terhadap Y bersifat positif. Adapun simbol e menunjukkan adanya faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi Y namun tidak dimasukkan dalam persamaan regresi.

Uji Statistik

Uji F

Tabel 4. Pengujian Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,928	2	52,464	702,841	,000 ^b
	Residual	1,269	17	,075		
	Total	106,197	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dilihat dari hasil perhitungan SPSS yang ditunjukkan Tabel 4. diatas, maka terlihat nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini terdapat pengaruh secara simultan ketiga variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y).

Koefisien determinasi (R²)

Berikut ini Koefisien determinasi (R²) dengan melihat tampilan Tabel 5. Model Summary berikut :

Tabel 5. Model Summary

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,994 ^a	,988	,987		,27321

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dilihat dari Tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa Adjusted R Square = 0,987. Hal tersebut menunjukkan adanya persentase pengaruh variabel independen (x) yaitu gaya kepemimpinan, dan beban kerja yaitu sebesar 98,7 %. Dengan demikian ketiga variabel independent (x) dapat menjelaskan 98,7 % perubahan terhadap variabel dependen. Sementara sisanya sebesar 1,3 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

CONCLUSION

Berdasarkan data yang telah diperoleh, dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan beban kerja (X₂) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,987 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, dan beban kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 98,7%, sedangkan sisanya sebesar 1,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan

terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada pemberdayaan karyawan, serta pengelolaan beban kerja yang terstruktur.

REFERENCES

- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Sidik, M., & Sumardin. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Batam Televisi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 148-153.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.