

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DENTRA MITRA ABADI AREA TANGERANG SELATAN

Ria Fitriani¹, Lia Asmalah²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: fitrianiiria33@gmail.com¹, dosen01644@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to determine the influence of Leadership Style and Workload on Employee Performance at PT. Dentra Mitra Abadi South Tangerang area.*

Methods. *This research is a quantitative research type. The sampling technique used is a saturated sample. The sample for this research was all 42 employees using data collection techniques and distributing questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression.*

Result. *This research proves that there is a positive influence between leadership style variables and workload on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 72%.*

Implication. *Leadership style and workload influence employee performance, so the implication of this research is that improving employee performance can be done by leaders frequently discussing and providing guidance so that employees feel they receive attention and care from the leadership so they are motivated to improve performance.*

Keywords. *Leadership Style, Workload, Employee performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dentra Mitra Abadi area Tangerang Selatan.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 42 karyawan dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 72%.

Implikasi. Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara pimpinan sering berdiskusi dan memberikan bimbingan agar karyawan merasa mendapatkan perhatian dan rasa peduli dari pimpinan sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Kata Kunci. Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perkembangan zaman begitu cepat mengakibatkan persaingan antar entitas bisnis semakin ketat, perihal tersebut tak bisa dihindari seiring dengan jumlah entitas bisnis terus bertambah. Di era globalisasi ini, isu utama dihadapi negara-negara berkembang adalah mengelola perekonomian secara efisien. Agar tetap kompetitif di pasar global, para pelaku bisnis harus terus menaikkan kapabilitas dan mutu sumber daya manusianya karena persaingan antar pelaku ekonomi global semakin terbuka. Indonesia punya tanggung jawab demi mengikuti perkembangan ekonomi pesat saat ini dan memanfaatkan peluang ada. Industri telekomunikasi tumbuh positif setiap tahunnya merupakan industri sangat potensial.

Menurut Pandi Afandi dalam Faqih et al., (2021:316) Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Untuk menghadapi dinamika ekonomi saat ini, diperlukan berbagai kegiatan seperti dedikasi, ketekunan, dan sinergi efektif antar sumber daya manusia entitas bisnis, serta memaksimalkan kinerja karyawan. Kinerja pegawai bisa terdampak secara negatif oleh sejumlah faktor negatif, antara lain gaya kepemimpinan dan beban kerja dalam mencapai tujuan, keterlambatan penyelesaian tugas berakibat pada ketidakpatuhan kepada peraturan, dampak lingkungan negatif, menurunnya moral rekan kerja, serta kurangnya contoh nyata dalam mencapai kinerja kerja tinggi.

Menurut Hasibuan dalam Meutia et al., (2022:99) Gaya kepemimpinan adalah bagaimanakah cara pemimpin memberikan pengaruh, arahan dan menampilkan kemampuan yang dimiliki supaya dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Menurut Hart dan Staveland dalam Faqih et al., (2021:316) beban kerja adalah hubungan yang dirasakan antara jumlah kekuatan pemrosesan mental atau sumber daya dan jumlah aktivitas yang diperlukan.

Untuk menaikkan kinerja, sejumlah faktor bisa diperhatikan ialah gaya kepemimpinan dan beban kerja. Dalam kenyataannya, tak seluruh pemimpin menunjukkan sikap baik ataupun mampu menciptakan suasana kerja kondusif serta penuh kekeluargaan. banyak ditemukan pemimpin bersifat egois, tak kooperatif, enggan berkorban, dan tak menghadirkan dukungan cukup demi memotivasi pegawai.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dentra Mitra Abadi area Tangerang Selatan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

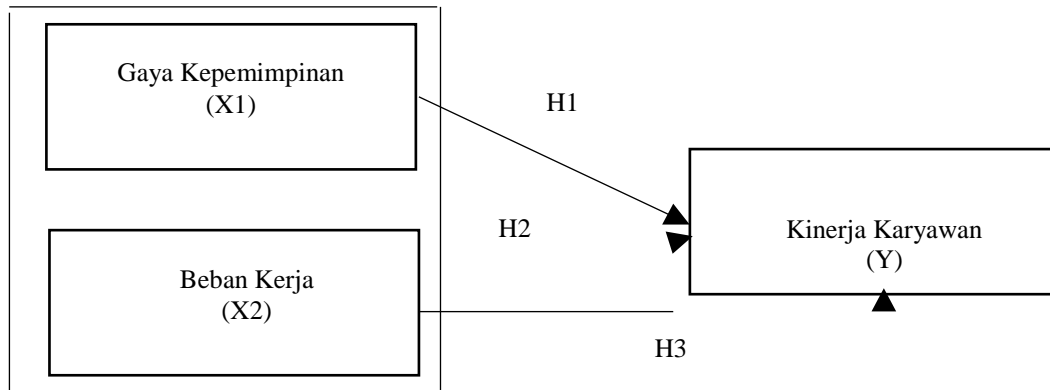
Menurut Hasibuan dalam Meutia et al., (2022:99) Gaya kepemimpinan adalah bagaimanakah cara pemimpin memberikan pengaruh, arahan dan menampilkan kemampuan yang dimiliki supaya dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Menurut Nawawi dalam Badrianto et al., (2022:401) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam Faqih et al., (2021:316) beban kerja adalah hubungan yang dirasakan antara jumlah kekuatan pemrosesan mental atau sumber daya dan jumlah aktivitas yang diperlukan. Menurut Antonio Rino Vanchapo dalam Faqih et al., (2021:316) Beban kerja merupakan total dari proses atau kegiatan yang perlu diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan proses berkesinambungan dalam mengidentifikasi, mengukur, mengembangkan hasil kerja individu dan kelompok dan menyelaraskannya dengan strategi Perusahaan atau Organisasi (Aguinis, 2013) dalam Rialmi et al., (2020:83).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Gaya kepemimpinan dan beban kerja menghadirkan dampak signifikan dalam kondisi simultan kepada kinerja karyawan. Keberhasilan dan kegagalan organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin di bidangnya dan dialah yang bertanggung jawab atas berhasil tidaknya. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah

H₁: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kurangnya perhatian kepada pegawai mengakibatkan mereka merasa sepele kepada pimpinan. Perihal tersebut juga tercermin dari ketidakjelasan dan ketegasan dalam penerapan peraturan bagi pegawai melanggar, serta kemudahan dalam mengajukan izin demi tak mengikuti kegiatan seharusnya dilangsungkan. Selain itu, para eksekutif sering kali mengabaikan kinerja karyawan dan tak punya gaya kepemimpinan kuat, membuat pegawai tak jelas tentang apa diharapkan dari mereka.

H₂: Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja memengaruhi kinerja karyawan di sebuah entitas bisnis selain gaya kepemimpinan. Beban kerja seimbang bisa menginspirasi pekerja demi menaikkan kinerja secara keseluruhan dan kualitas pekerjaan mereka, akan membantu entitas bisnis mencapai tujuannya. Karyawan selalu dituntut demi bekerja secara optimal, namun di sisi lain, mereka punya batasan dalam hal beban dan kemampuan dimiliki.

H₃: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan bisa mengakibatkan pegawai kehilangan minat pada pekerjaan dan tanggung jawab mereka karena manajer mereka tak peduli dengan cara mereka bekerja. Pola pikir ini ditunjukkan oleh para pekerja kurang serius dalam mengerjakan tugas, menurunkan kemampuan mereka demi melaksanakan tugas selaras diberikan. Contohnya tergulung keterlambatan dalam pemrosesan dokumen dan tingginya tingkat kesalahan data. Kinerja pegawai tentu saja terdampak secara negatif oleh keadaan ini. Sedangkan karyawan punya dampak signifikan atas pertumbuhan entitas bisnis, sehingga demi mempertahankan kinerja puncak dan menghindari demotivasi pegawai, entitas bisnis harus menyesuaikan beban kerja dengan keterampilan pegawai. Kinerja pegawai bisa menurun akibat peningkatan beban kerja, menghasilkan penyelesaian pekerjaan

dengan kualitas lebih rendah.

3. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:7) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Adapun metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Kuantitatif bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:8) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada firasat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert. Pemilihan metode kuantitatif ini didasarkan pada data yang berupa angka-angka yang akan dianalisis menggunakan ilmu statistika dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan dijabarkan pada bab sebelumnya.

Menurut Ghazali dalam Muhtar (2022:78) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Berkenaan dengan obyek penelitian, maka populasi yang dimasukkan kedalam penelitian adalah keseluruhan pegawai pada Kantor PT. Dentra Mitra Abadi sebanyak 42 karyawan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan				
1	Butir Pernyataan 1	0,526	0,305	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,649	0,305	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,797	0,305	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,851	0,305	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,728	0,305	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,651	0,305	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,786	0,305	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,748	0,305	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,843	0,305	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,811	0,305	Valid
Beban Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,778	0,305	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,927	0,305	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,795	0,305	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,756	0,305	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,887	0,305	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,818	0,305	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,855	0,305	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,901	0,305	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,742	0,305	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,834	0,305	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,794	0,305	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,828	0,305	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,824	0,305	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,837	0,305	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,857	0,305	Valid

6	Butir Pernyataan 6	0,857	0,305	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,918	0,305	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,862	0,305	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,901	0,305	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,645	0,305	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,305 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar <i>Cronbach's alpha</i>	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,908	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,948	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,948	0,60	Reliabel

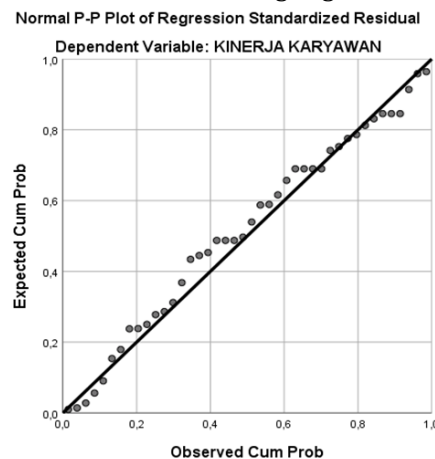
Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentukdistribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

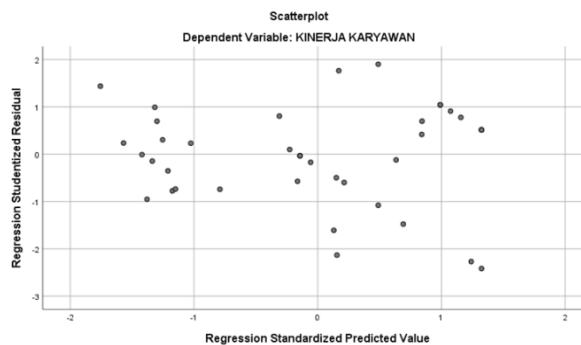
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	7,575	3,461		2,189	0,035		
	GAYA KEPEMIMPINAN	0,463	0,135	0,468	3,432	0,001	0,387	2,586
	BEBAN KERJA	0,351	0,111	0,431	3,164	0,003	0,387	2,586

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data output yang diolah, 2024

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7,575	3,461		2,189	0,035
	GAYA KEPEMIMPINAN	0,463	0,135	0,468	3,432	0,001
	BEBAN KERJA	0,351	0,111	0,431	3,164	0,003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,575 + 0,463X_1 + 0,351X_2$. Sehingga rumus tersebut, bisa disimpulkan berikut: Nilai konstanta sejumlah 7,575 mengindikasikan bahwasanya bila variabel gaya kepemimpinan (X_1) serta beban kerja (X_2) tak berdampak, sehingga besaran kinerja karyawan (Y) bakal mencapai 7,575 poin. Perihal tersebut membuktikan adanya dampak positif antara kompensasi dan disiplin kerja kepada kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	0,720	0,706	3,54321

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.720. Artinya kedua variable independent memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 72%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 28%.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,008	3,278		4,273	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,797	0,093	0,805	8,587	0,000
	Beban Kinerja	0,648	0,078	0,797	8,353	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan ditemukan besaran t hitung $>$ t tabel ($8,587 > 2,021$) juga didukung oleh besaran p value $<$ Sig. 0,05 ($0,000 < 0,05$). Variabel beban kerja ditemukan besaran t hitung $>$ t tabel ($8,353 > 2,021$), juga didukung oleh besaran p-value $<$ 0,05.

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1259,999	2	629,999	50,182	,000 ^b
	Residual	489,620	39	12,554		
	Total	1749,619	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2024)

Ditemukan besaran F hitung > F tabel ($50,182 > 3,24$) juga didukung dengan besaran ρ value < Sig. 0,05 ($0,000 < 0,05$). Akibatnya, H_0 ditolak dan H_3 diterima, membuktikan bahwasanya ada dampak signifikan dalam kondisi simultan antara gaya kepemimpinan serta beban kerja kepada kinerja karyawan di PT Dentra Mitra Abadi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan menghadirkan dampak positif kepada kinerja karyawan dengan rumus regresi $Y = 8,554 + 0,797X_1$. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwasanya besaran t hitung > t tabel ($8,587 > 2,021$), juga didukung oleh besaran p value < sig. 0,05 ($0,000 < 0,05$). Akibatnya, H_0 ditolak serta H_a diterima, bermakna ada dampak signifikan dalam kondisi parsial antara gaya kepemimpinan kepada kinerja karyawan di PT Dentra Mitra Abadi.

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Beban kerja menghadirkan dampak positif kepada kinerja karyawan dengan rumus regresi $Y = 14,008 + 0,648X_2$. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwasanya besaran t hitung > t tabel ($8,353 > 2,021$), juga didukung oleh besaran p value < sig. 0,05 ($0,000 < 0,05$). Akibatnya, H_0 ditolak serta H_a diterima, maknanya ada dampak signifikan dalam kondisi parsial antara beban kerja kepada kinerja karyawan di PT Dentra Mitra Abadi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan dan beban kerja menghadirkan dampak signifikan dalam kondisi simultan kepada kinerja karyawan dengan rumus regresi $Y = 7,575 + 0,463X_1 + 0,351X_2$. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwasanya besaran F hitung > F tabel ($50,182 > 3,24$), terus diperkuat dengan besaran p value < sig. 0,05 ($0,000 < 0,05$). Akibatnya, H_0 ditolak serta H_a diterima, membuktikan bahwasanya ada dampak signifikan dalam kondisi simultan antara gaya kepemimpinan serta beban kerja kepada kinerja karyawan di PT Dentra Mitra Abadi.

5. Keterbatasan Penelitian

Penyelidikan ini hanya fokus pada dua variabel independen, yakni gaya kepemimpinan, beban kerja, serta satu variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Ada banyak variabel independen lain bisa memdampaki kinerja karyawan, namun tak dibahas dalam penyelidikan ini, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, budaya entitas bisnis, dan faktor-faktor lainnya.

Entitas bisnis sebaiknya melakukan monitoring kepada pencapaian kualitas dan kuantitas perkerjaan tiap-tiap pegawai, serta melakukan indentifikasi dan mengatasi masalah dengan melakukan evaluasi demi mencairitahu penyebab keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan mengambil langkah demi mencari solusi tepat.

6. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan menghadirkan dampak positif kepada kinerja karyawan dengan rumus regresi $Y = 8,554 + 0,797X_1$. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwasanya besaran t hitung > t tabel ($8,587 > 2,021$), juga didukung oleh besaran p value < sig. 0,05 ($0,000 < 0,05$). Akibatnya, H_0 ditolak serta H_a diterima, bermakna ada dampak signifikan dalam kondisi parsial antara gaya kepemimpinan kepada kinerja karyawan di PT Dentra Mitra Abadi.

Beban kerja menghadirkan dampak positif kepada kinerja karyawan dengan rumus regresi $Y = 14,008 + 0,648X_2$. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwasanya besaran t hitung > t tabel ($8,353 > 2,021$), juga didukung oleh besaran p value < sig. 0,05 ($0,000 < 0,05$). Akibatnya, H_0 ditolak serta H_a diterima, maknanya ada dampak signifikan dalam kondisi parsial antara beban kerja kepada kinerja karyawan di PT Dentra Mitra Abadi.

Gaya kepemimpinan dan beban kerja menghadirkan dampak signifikan dalam kondisi simultan kepada kinerja karyawan dengan rumus regresi $Y = 7,575 + 0,463X_1 + 0,351X_2$. Hasil uji

hipotesis membuktikan bahwasanya besaran F hitung $>$ F tabel ($50,182 > 3,24$), terus diperkuat dengan besaran p value $<$ sig. $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Akibatnya, H_0 ditolak serta H_a diterima, membuktikan bahwasanya ada dampak signifikan dalam kondisi simultan antara gaya kepemimpinan serta beban kerja kepada kinerja karyawan di PT Dentra Mitra Abadi.

Daftar Pustaka

- Saputra, A., & Seta, A. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Kantor Pusat Kota Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1017-1024.
- Kakori, R. S. K. P., Sudiantini, D., & Nurpati, B. (2024). DAMPAK BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KABELINDO MURNI TBK. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(4), 1-10.
- Faqih, F. B., Marzuki, F., & Utami, K. (2021, August). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jelajah Data Nusantara Jakarta. In *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)* (Vol. 2, pp. 316-336).
- Pramesti, A. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gemilang Abadi Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 28(2), 54-66.
- Muhtar, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 68-78.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Nabilla, D. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BBMKG WILAYAH II TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1152-1162.
- Asmalah, L., & Yudho, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan nimbustpost di Jakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1497-1504.