



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi

Hanna Caroline Patricia<sup>1\*</sup>, Cahyadi Husadha<sup>2</sup>, Tutiek Yoganingsih<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Perjuangan No. 81 Marga Mulya, Bekasi Utara, Jawa Barat, 17143

Korespondensi penulis: \*[hannacaroline508@gmail.com](mailto:hannacaroline508@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the influence of leadership style, workload and work discipline on employee performance at the Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi sub-branch. The research method used in this research is quantitative research. The sampling technique used a saturated sampling technique through a questionnaire created via Google Form with the criteria for all employees of the Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi sub-branch, totaling 56 employees. The data analysis method uses statistical methods with SmartPLS 4.0 software. The results of this research show that: (1) Leadership style has a positive and significant effect on the performance of employees of the Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi sub-branch, (2) Work load has no partial effect on employee performance of the Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi sub-branch, (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi sub-branch, and (4) Leadership style and work discipline have a simultaneous effect on employee performance, but workload does not partially affect employee performance at the Corintek Inti Sejahtera sub-branch. Pondok Pekayon Bekasi.*

**Keywords:** *Leadership Style, Workload, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sub cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh melalui kuesioner yang dibuat melalui google form dengan kriteria seluruh karyawan sub cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi yang berjumlah 56 karyawan. Metode analisis data menggunakan metode statistic dengan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sub cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi, (2) Beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sub cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi, (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sub cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi, dan (4) Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan namun Beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan sub cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

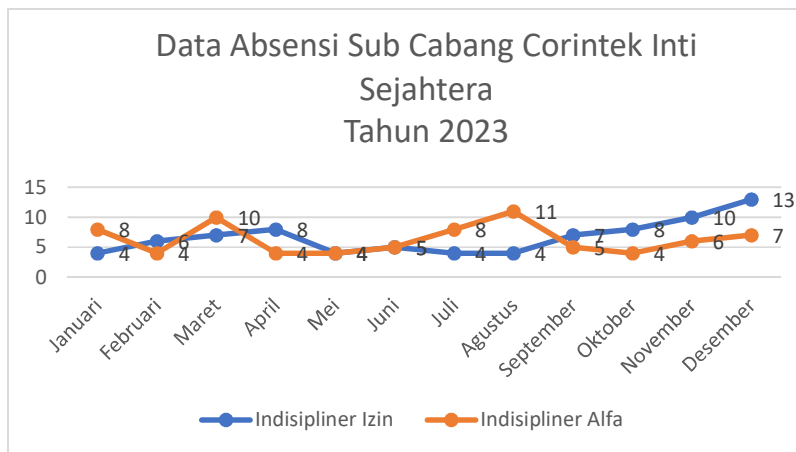
### 1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memberikan kontribusi penting yaitu dalam merancang, menata dan mengembangkan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan diukur dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan selama menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tuntutan yang harus dikerjakan yang memiliki kendala pada waktu yang sangat besar. Beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah metode yang dilakukan oleh para pemimpin dalam memberikan suatu pengarahan kepada karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikannya (Yoganingsih *et al.*, 2023). Namun, terkadang yang di temukan adalah masih terdapat kurangnya pemberian informasi atau arahan yang diperlukan dan kurangnya perhatian terhadap karyawan dalam mengambil keputusan yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal.

Dalam menciptakan suatu pekerjaan yang optimal, disiplin kerja juga sangat dibutuhkan agar karyawan dapat menunjukkan sikap atau perilaku yang loyalitas dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasinya sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dampak dari disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan tanggungjawab yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.



**Gambar 1.** Grafik Data Absensi Sub Cabang Corintek Inti Sejarah Tahun 2023

Berdasarkan hasil dari gambar diatas dapat diketahui bahwa dalam 1 tahun terakhir masih banyak terjadinya tindakan indisipliner dari karyawan. Dimana terdapat jumlah indisipliner para karyawan cenderung naik turun disetiap bulannya, dan 2 bulan terakhir yaitu bulan November dan Desember terlihat lebih meningkat.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Batubara, 2020). Keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari: cara memberi perintah dan tugas, berkomunikasi, membuat keputusan, memberikan bimbingan, menegakan disiplin, dan lain-lain (Masturi *et al.*, 2021). Menurut Hastuti (2021) terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan, yaitu: (1) Kemampuan mengambil keputusan; (2) Tanggung jawab; (3) Kemampuan Komunikasi; (4) Kemampuan memotivasi; (5) Kemampuan mengendalikan bawahan; (6) Kemampuan mengendalikan emosi.

### **Beban Kerja**

Menurut Fransiska (2020) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, dimana beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan yang dilakukan misalnya mengangkat, merawat, serta mendorong. Beban kerja psikologis berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja individu dengan individu lainnya (Fajri & Rahman, 2021). Menurut Hartono dan Kusuma (2020) terdapat 4 indikator dalam beban kerja, yaitu: (1) Target yang harus dicapai; (2) Kondisi kerja; (3) Penggunaan waktu; (4) Standar pekerjaan.

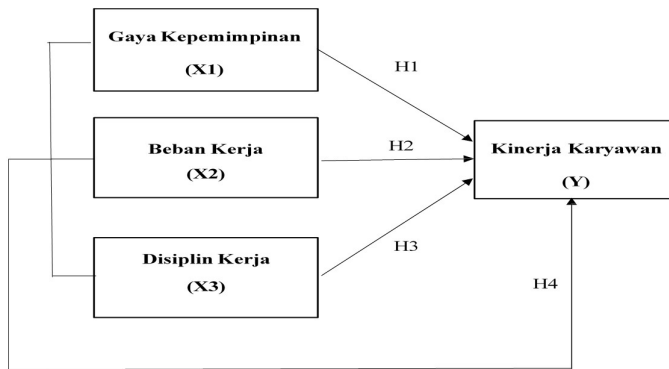
### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan (Susanto, 2019). Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan dampak yang dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. (Adinda *et al.*, 2023). Menurut Hustia

(2020) terdapat 4 indikator dalam disiplin kerja, yaitu: (1) Ketaatan pada peraturan instansi; (2) Penggunaan waktu secara efektif; (3) Tanggung jawab; (4) Kehadiran.

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia (Aisah, 2020). Sedangkan menurut Sihalohe dan Siregar (2020) “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan pada umumnya dapat diukur dengan kebutuhan perusahaan, melalui pertimbangan karyawan untuk menilai kinerja karyawan sehingga dapat memicu kinerja karyawan agar lebih baik lagi kedepannya. Menurut Paparang *et al* (2021) terdapat beberapa indicator kinerja karyawan, yaitu: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Efektivitas; (4) Ketepatan waktu; (5) Kemampuan kerja sama.



**Gambar 2.** Kinerja Karyawan

Berdasarkan hubungan teoritis yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

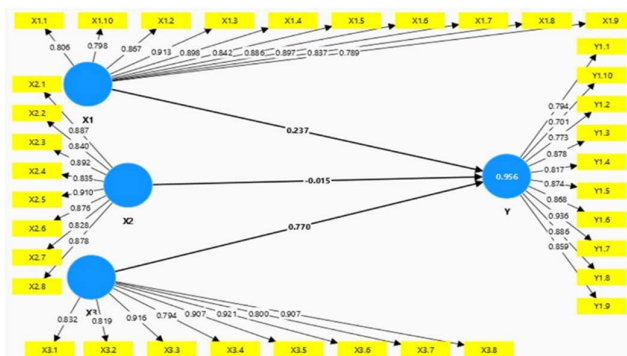
- H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi
- H2 : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi.
- H3 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi.
- H4 : Diduga Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dalam penelitian kuantitatif teknik pengumpulan data yang umum digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data melalui pertanyaan yang telah disusun sebelumnya (Ardiansyah *et al.*, 2023). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi menggunakan teknik *sampling* jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif dan sumber yang digunakan ada data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan yaitu dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4. Analisis PLS memiliki 2 komponen model yaitu outer model dan inner model (Musyaffi, 2021:13).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### *Outer Model*



Gambar 2. Hasil *Outer Model*

#### 1. Convergent Validity

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

Item	Hasil <i>Outer Loading</i>	Syarat <i>Convergent Validity</i>	Kesimpulan
X1.1	0,806	0,7	Valid
X1.2	0,867	0,7	Valid
X1.3	0,913	0,7	Valid
X1.4	0,898	0,7	Valid
X1.5	0,842	0,7	Valid
X1.6	0,886	0,7	Valid
X1.7	0,897	0,7	Valid
X1.8	0,837	0,7	Valid
X1.9	0,789	0,7	Valid

X1.10	0,798	0,7	Valid
X2.1	0,887	0,7	Valid
X2.2	0,840	0,7	Valid
X2.3	0,892	0,7	Valid
X2.4	0,835	0,7	Valid
X2.5	0,910	0,7	Valid
X2.6	0,876	0,7	Valid
X2.7	0,828	0,7	Valid
X2.8	0,878	0,7	Valid
X3.1	0,832	0,7	Valid
X3.2	0,819	0,7	Valid
X3.3	0,916	0,7	Valid
X3.4	0,794	0,7	Valid
X3.5	0,907	0,7	Valid
X3.6	0,921	0,7	Valid
X3.7	0,800	0,7	Valid
X3.8	0,907	0,7	Valid
Y1.1	0,794	0,7	Valid
Y1.2	0,866	0,7	Valid
Y1.3	0,878	0,7	Valid
Y1.4	0,817	0,7	Valid
Y1.5	0,874	0,7	Valid
Y1.6	0,868	0,7	Valid
Y1.7	0,936	0,7	Valid
Y1.8	0,886	0,7	Valid
Y1.9	0,859	0,7	Valid
Y1.10	0,701	0,7	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 36 pernyataan dimana pada variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai outer loading > 0,7 disetiap pernyataannya. Dengan demikian, setiap pernyataan dinyatakan valid dan memenuhi syarat *convergent validity*.

**Tabel 2.** Hasil AVE

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,730	> 0,50	Valid
Beban Kerja	0,755	> 0,50	Valid
Disiplin Kerja	0,746	> 0,50	Valid
Kinerja Karyawan	0,707	> 0,50	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai yang tertulis untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sudah diatas 0,50. Maka pengukuran pada setiap variabel sudah memperoleh nilai AVE yang benar untuk uji *convergent validity*.

## 2. Discriminant Validity

Tabel 3. Hasil Cross Loading

Item	Variabel			
	Gaya Kepemimpinan	Beban Kerja	Displin Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0,806	0,489	0,781	0,742
X1.2	0,867	0,508	0,764	0,816
X1.3	0,913	0,607	0,815	0,819
X1.4	0,898	0,531	0,816	0,816
X1.5	0,842	0,517	0,701	0,717
X1.6	0,886	0,595	0,757	0,766
X1.7	0,897	0,561	0,823	0,840
X1.8	0,837	0,536	0,720	0,767
X1.9	0,789	0,603	0,698	0,755
X1.10	0,798	0,594	0,736	0,760
X2.1	0,595	0,887	0,582	0,561
X2.2	0,559	0,840	0,470	0,531
X2.3	0,602	0,892	0,574	0,567
X2.4	0,538	0,835	0,483	0,506
X2.5	0,585	0,910	0,626	0,592
X2.6	0,510	0,876	0,552	0,536
X2.7	0,614	0,828	0,601	0,575
X2.8	0,484	0,878	0,500	0,472
X3.1	0,727	0,428	0,832	0,803
X3.2	0,712	0,383	0,819	0,773
X3.3	0,828	0,645	0,916	0,869
X3.4	0,708	0,568	0,794	0,817
X3.5	0,818	0,557	0,907	0,874
X3.6	0,841	0,646	0,921	0,878
X3.7	0,699	0,576	0,800	0,817
X3.8	0,818	0,557	0,907	0,874
Y1.1	0,717	0,415	0,823	0,794
Y1.2	0,712	0,383	0,819	0,773
Y1.3	0,841	0,646	0,921	0,878
Y1.4	0,708	0,568	0,794	0,817
Y1.5	0,818	0,557	0,907	0,874
Y1.6	0,812	0,563	0,808	0,868
Y1.7	0,860	0,651	0,887	0,936
Y1.8	0,797	0,564	0,810	0,886
Y1.9	0,797	0,529	0,762	0,859
Y1.10	0,581	0,529	0,575	0,701

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai *cross loading* dari pernyataan indikator dengan variabelnya masing-masing telah memiliki nilai *cross loading* yang tinggi yaitu  $> 0,7$ . Maka, hasil dari keseluruhan dapat dinyatakan valid.

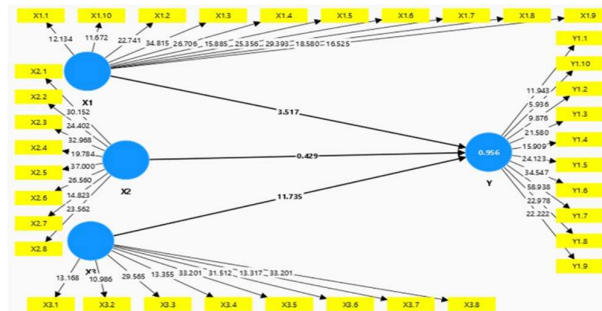
### 3. Internal Consistency Reliability

Tabel 4. Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,958	0,960	0,964	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,953	0,955	0,961	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,951	0,952	0,959	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,953	0,958	0,960	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas yang telah diuji menunjukkan hasil perhitungan pada nilai Cronbach's alpha dan Composite reliability bahwa seluruh konstruk atau variabel yang diteliti memiliki nilai lebih dari kriteria penilaian yaitu diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel, akurat, konsistensi, dan tepat untuk mengukur setiap variabel sehingga keseluruhan konstruk atau variabel memiliki reliabilitas yang sangat baik.

#### Inner Model



Gambar 3. Hasil Inner Model

Pada gambar diatas menunjukkan T-Statistik antar variabel. Apabila T-Statistic > 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel laten adalah signifikan. Namun, terlihat bahwa nilai T-Statistic antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan hanya 0,429 atau kurang dari taraf yang ditentukan < 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

#### 1. Uji R-Square

Tabel 5. Hasil R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan	0,953

Dapat disimpulkan dari tabel diatas yaitu faktor yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,953 yaitu 95.3% dari jumlah keseluruhan, yang memiliki



nilai antara (1 – 0,75) sehingga dapat dinyatakan kuat. Sisanya 4,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## 2. Uji *F-Square*

**Tabel 6. Hasil *F-Square***

Variabel	F-Square	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan => Kinerja Karyawan	0,243	Sedang
Beban Kerja => Kinerja Karyawan	0,003	Rendah
Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	2,652	Besar

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai *f-square* antar variable adalah Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,234, Beban Kerja (X2) sebesar 0,003, Disiplin Kerja (X3) sebesar 2,652 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 3. *Q-Square*

Berikut adalah nilai *Q-Square* dalam penelitian ini, yaitu:

$$Q\text{-Square} = 1 - (1 - R^2)$$

$Q^2$  Kinerja Karyawan:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,953)$$

$$Q^2 = 1 - 0,047$$

$$Q^2 = 0,953$$

## 4. *Path Coefficient*

**Tabel 7. *Path Coefficient***

	<i>Original sample</i>	<i>Stadart Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
Gaya Kepemimpinan => Kinerja Karyawan	0,237	0,067	3,517	0,000
Beban Kerja => Kinerja Karyawan	-0,015	0,036	0,429	0,668
Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	0,770	0,066	11,735	0,000

- a) Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000. Nilai P-Values harus  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_1$  diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil nilai t-statistik diketahui bahwa nilainya adalah 3,517 dimana nilai tersebut  $> t$ -tabel ( $3,517 > 1,96$ ) yang berarti hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki nilai P-Values sebesar 0,668. Nilai P-Values harus  $< 0,05$  ( $0,668 > 0,05$ ) maka  $H_2$  ditolak. Selanjutnya berdasarkan hasil nilai t-statistik diketahui bahwa nilainya 0,429 dimana nilai tersebut  $< t$ -tabel ( $0,429 < 1,96$ ) yang berarti hipotesis ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- c) Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai P-Values sebesar 0,000. Nilai P-Values harus  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_1$  diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil nilai t-statistik diketahui bahwa nilainya adalah 11,375 dimana nilai tersebut  $> t$ -tabel ( $11,375 > 1,96$ ) yang berarti hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## 5. Uji F-Simultan

**Tabel 8.** Hasil Uji F-Simultan

	<b>Jumlah Kuadrat</b>	<b>df</b>	<b>Rata-rata kuadrat</b>	<b>F</b>	<b>Nilai P (P value)</b>
Total	895,398	599	0,000	0,000	0,000

Hasil pengujian secara simultan dalam penelitian ini diketahui nilai Uji-F sebesar 0,000 dimana hasil dari Uji-F menunjukkan bahwa nilai probabilitas  $<$  taraf signifikan 0,05. Dapat disimpulkan bahwa ketiga variable independen (X) yaitu Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

## 5. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, adapun pokok pembahasan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diketahui jika Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t-statistik ( $3,517 > 1,96$ ) serta memiliki P-Values ( $0,000 < 0,005$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Pasaribu (2022) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang baik dan supportif dapat mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik. Karyawan akan semakin semangat dalam bekerja jika memiliki pemimpin yang mampu memberikan arahan serta tujuan dalam melaksanakan pekerjaan.

### 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua menguji pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diketahui jika Beban Kerja memiliki nilai t- statistik ( $0,429 < 1,96$ ) serta memiliki *P-Values* ( $0,668 > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sitompul, 2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang mungkin saja terjadi karena banyak penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan banyak juga yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan objek penelitian yang berbeda maka memungkinkan untuk setiap penelitian mendapatkan hasil yang berbeda.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diketahui jika Disiplin Kerja memiliki nilai t- statistik ( $11,375 > 1,96$ ) serta memiliki *P-Values* ( $0,000 <$

0,005). maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019), bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Disiplin Kerja yang baik akan menciptakan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan serta mentaati peraturan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal ini akan mendorong karyawan untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dalam penelitian ini diketahui nilai Uji-F sebesar 0,000 dimana hasil dari Uji-F menunjukkan bahwa nilai probabilitas < taraf signifikan 0,05. Dapat disimpulkan bahwa ketiga variable independen (X) yaitu Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahman *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, Beban kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

## **6. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari olah data yang sudah di paparkan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi
- b. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi
- c. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi

- d. Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi.

## 7. SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut.

- a. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar melakukan penelitian menggunakan variabel selain Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan karena hasil penelitian ini tidak menutup kemungkinan masih terdapat variabel diluar penelitian ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi.

- b. Bagi Perusahaan

Berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan, pimpinan yang ada di Perusahaan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi dapat memberikan arahan dan dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Serta meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan, memotivasi, kemampuan komunikasi dan tanggung jawab. Diharapkan juga pimpinan dapat bertindak tegas agar menumbuhkan kesadaran karyawan akan pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku.

Berdasarkan variabel Beban Kerja, untuk mengurangi adanya rasa stress yang timbul akibat banyaknya beban kerja, perusahaan dapat melakukan acara *family gathering*. Selain dapat mengurangi stress karyawan pada beban kerja yang ada, acara ini juga dapat membangun hubungan yang lebih kuat antara perusahaan dengan karyawannya.

Berdasarkan variabel Disiplin Kerja, sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

## DAFTAR REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Ardiansyah, R., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Fajri, C., & Terza Rahman, Y. (2021). Membangun kinerja melalui lingkungan kondusif, pemberian motivasi, dan proporsional beban kerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Hastuti, G. H. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan: Work-life balance, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan (Suatu kajian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 119–127.
- Husadha, C., Hasanudin, A., Hanifah, I., & Uzliawati, L. (2023). Net sales and net expenses mediated with prepaid expenses for net profits in food and beverages companies in Indonesia. <https://doi.org/10.4108/eai.4-11-2022.2329729>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Paparang, J. A., I Putu Bagus Suthanaya, & Suastana, I. G. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali. *Journal Research of Management*, 2(2), 168–177. <https://doi.org/10.51713/jarma.v2i2.45>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>