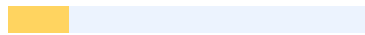




Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

17%



Overall Similarity

Date: Jul 28, 2024

Matches: 636 / 3825 words

Sources: 38

Remarks: Moderate similarity detected, consider enhancing the document if necessary.

Verify Report:

Scan this QR Code



Nama Jurnal Volume X Nomor X Bulan 20XX e-ISSN: XXXX-XXX; p-ISSN: XXXX-XXX,
Hal 00-00 DOI: Available online at:

..... Received: Juni 12, 2024; Revised: Juli 18,
2024; Accepted: August 27, 2024; Online Available: August 29, 2024; Published: August
29, 2024; *Hanna Caroline Patricia, hannacaroline508@gmail.com Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Beban ¹ Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sub
Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi Hanna Caroline Patricia1*,

Cahyadi Husadha2, Tutiek Yoganingsih2 1-2 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
Indonesia Alamat: Jl. ²⁰ Raya Perjuangan No. 81 Marga Mulya, Bekasi Utara, Jawa

Barat, 17143 Korespondensi penulis: hannacaroline508@gmail.com Abstract. This
research aims to determine the influence of leadership style, workload ² 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 Performanc Abstrak. ² 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 ³⁴ 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 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

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN ³ KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUB CABANG CORINTEK INTI
SEJAHTERA PONDOK PEKAYON BEKASI 2 KAMI YANG SESUAIKAN +62
895-3957-33773 - VOLUME 5, NO. 2, JANUARI 2024 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 ⁴ 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 ³¹ merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. ¹³ 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 ³¹ 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. ²²

Dampak dari disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan tanggungjawab yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

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. 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). ¹⁴ Keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin. ²³ 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) ²⁴ 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 ⁹ (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 Gambar 1. Grafik Data Absensi Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Tahun 2023 4 6 7 8 4 5 4 4 7 8 10 13 8 4 10 4 4 5 8 11 5 4 6 7 0 5 10 15 Data Absensi Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Tahun 2023 Indisipliner Izin Indisipliner Alfa

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, ¹ BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUB CABANG CORINTEK INTI SEJAHTERA PONDOK PEKAYON BEKASI 4 KAMI YANG SESUAIKAN +62 895-3957-33773 - VOLUME 5, NO. 2, JANUARI 2024 ¹¹ dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak. ³⁵ Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, dimana beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan yang dilakukan misalnya mengangkat, merawat, serta mendorong. Beban kerja psikologis ¹⁵ berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja individu dengan individu lainnya (Fajri & Rahman, 2021). Menurut Hartono dan Kusuma (2020) terdapat ⁶ ⁴ indikator dalam beban kerja, yaitu: (1) Target yang harus dicapai; (2) Kondisi kerja; (3) Penggunaan waktu; (4) Standar pekerjaan. Disiplin Kerja ⁵ 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. ⁸ 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 Sihaloho dan Siregar (2020) "Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan **21 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 indikator **4 kinerja karyawan, yaitu: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Efektivitas; (4) Ketepatan waktu; (5) Kemampuan kerja sama.**

Berdasarkan hubungan teoritis **32 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 **3 Kerja dan Disiplin Kerja** berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi. 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

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, **1** BEBAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUB CABANG CORINTEK INTI
SEJAHTERA PONDOK PEKAYON BEKASI 6 **16** KAMI YANG SESUAIKAN +62
895-3957-33773 - VOLUME 5, NO. 2, JANUARI 2024 SmartPLS versi 4. Analisis PLS
memiliki 2 komponen model yaitu outer model dan inner model (Musyaffi, 2021:13). HASIL
DAN PEMBAHASAN Outer Model Gambar 2. Hasil Outer Model 1. Convergent Validity
Tabel 1. Hasil Outer Loading Item Hasil Outer Loading Syarat Convergent
Validity 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, **1** **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
didas dapat disimpulkan bahwa nilai yang tertulis untuk variabel Gaya Kepemimpinan,
Beban **2** **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 Variabel Item 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

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, **1** BEBAN KERJA DAN DISIPLIN
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUB CABANG CORINTEK INTI

SEJAHTERA PONDOK PEKAYON BEKASI 8 KAMI YANG SESUAIKAN +62
 895-3957-33773 - VOLUME 5, NO. 2, JANUARI 2024 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-Statistic antar variabel. Apabila T-Statistic > 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel laten adalah signifikan. Namun, terlihat bahwa nilai T-Statistic antara **4 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.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, **1 BEBAN KERJA DAN DISIPLIN**
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUB CABANG CORINTEK INTI
 SEJAHTERA PONDOK PEKAYON BEKASI 10 KAMI YANG SESUAIKAN +62
 895-3957-33773 - VOLUME 5, NO. 2, JANUARI 2024 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-Square = 1 – (1 – R²) Q² Kinerja Karyawan: Q² = 1 – (1 – 0,953) Q² = 1 – 0,047 Q² = 0,953 4. Path Coefficient Original sample Stadart Deviation (STDEV) T-Statistic P-Values 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 H1 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. 17 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 H2 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. 17 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 H1 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. 17 Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. d) Uji F-Simultan Tabel 7. Hasil Uji F-Simultan Jumlah Kuadrat df Rata-rata kuadrat F Nilai P (P value) 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 3 Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

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 37 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

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUB CABANG CORINTEK INTI

SEJAHTERA PONDOK PEKAYON BEKASI 12 KAMI YANG SESUAIKAN +62 895-3957-33773 - VOLUME 5, NO. 2, JANUARI 2024 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 ²⁸ dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019), bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. ²⁷ 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, ¹ Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, ¹ 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, ³ 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, ³ Beban kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN Berdasarkan hasil dari olah data yang sudah di paparkan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1. ²⁹ Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi 2. Hasil Penelitian ³⁰ menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi 3. ³³ Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi 4. Gaya Kepemimpinan, ¹ Beban Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUB CABANG CORINTEK INTI

SEJAHTERA PONDOK PEKAYON BEKASI 14 KAMI YANG SESUAIKAN +62

895-3957-33773 - VOLUME 5, NO. 2, JANUARI 2024 SARAN Berdasarkan hasil dari

penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai

berikut. 1. Bagi Penelitian Selanjutnya Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar

melakukan penelitian menggunakan variabel selain Gaya Kepemimpinan, Beban 2 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. 2. 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 4 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, 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. 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>

Sources

- 1 <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Beban-Kerja-Dan-Disiplin-Kerja-Terhadap-Kurnia-Sitorus/bd392512237ab38cd2e017b5e5487071b29da619>
INTERNET
2%

- 2 <https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-MOTIVASI-KERJA,-KEPUASAN-KERJA,-DAN-KERJA-Susanto/6678bb1aad13ce5f195e8c9dec4e9d35d7863da5>
INTERNET
1%

- 3 <https://elibrary.bsi.ac.id/skripsi/F36420230049I01/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-kantor-pusat-pdam-tirta-bhagasasi>
INTERNET
1%

- 4 <https://greatnusa.com/artikel/kinerja-karyawan/>
INTERNET
1%

- 5 <https://media.neliti.com/media/publications/287273-pengaruh-motivasi-kerja-kepuasan-kerja-d-dde8d414.pdf>
INTERNET
1%

- 6 <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/download/1094/897/>
INTERNET
1%

- 7 <https://media.neliti.com/media/publications/531088-none-7fc49a34.pdf>
INTERNET
1%

- 8 <https://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/download/15/12>
INTERNET
1%

- 9 [http://repository.stei.ac.id/8015/3/BAB 2.pdf](http://repository.stei.ac.id/8015/3/BAB%202.pdf)
INTERNET
<1%

- 10 <https://jarma.triatmamulya.ac.id/index.php/Management/article/download/45/51>
INTERNET
<1%

- 11 <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/download/12361/6335>
INTERNET
<1%

- 12 <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/download/76254/pdf>
INTERNET
<1%

- 13 [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=510639&val=10435&title=PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=510639&val=10435&title=PENGARUH%20BEBAN%20KERJA%20DAN%20STRES%20KERJA%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20KERJA%20KARYAWAN)
INTERNET
<1%

14	https://vocasia.id/blog/teori-gaya-kepemimpinan-menurut-para-ahli-lengkap-beserta-penjelasan/ INTERNET <1%
15	https://ejurnal.undana.ac.id/JEM/article/download/1214/962/ INTERNET <1%
16	https://journal.arei.or.id/index.php/anggaran/article/download/604/767/3228 INTERNET <1%
17	https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-predictive-relevance-q2-dalam-smart-pls-dalam-penelitian-ilmiah/ INTERNET <1%
18	https://eprints.uad.ac.id/62124/10/T1_2000011236_NASKAH_PUBLIKASI__240325111618.pdf INTERNET <1%
19	https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-LINGKUNGAN-KERJA-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN-Sihaloho-Siregar/09a480f7a24f8121dda75af1b63de402bf5dcf02 INTERNET <1%
20	https://ikaubharajaya.org/about-2/ INTERNET <1%
21	https://serupa.id/kinerja-karyawan-pengertian-penilaian-evaluasi-indikator-faktor-dsb/ INTERNET <1%
22	https://www.researchgate.net/publication/366969070_Pengaruh_Disiplin_Kerja_Motivasi_Kerja_Dan_Komitmen_Organisasi_Terhadap_Kepuasan_Kerja_dan_Kinerja_Pegawai/fulltext/63bc096e03aad5368e78b5a9/Pengaruh-Disiplin-Kerja-Motivasi-Kerja-Dan-Komitmen-Organisasi-Terhadap-Kepuasan-Kerja-dan-Kinerja-Pegawai.pdf INTERNET <1%
23	https://staffnew.uny.ac.id/upload/132049942/penelitian/KEPEMIMPINAN ADMINISTRATIF.pdf INTERNET <1%
24	http://repo.darmajaya.ac.id/14510/8/BAB_II_RICARDO.pdf INTERNET <1%
25	https://media.neliti.com/media/publications/73769-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf INTERNET <1%
26	https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj/article/download/18/10/ INTERNET <1%
27	https://serupa.id/disiplin-kerja-pengertian-jenis-ciri-fungsi-faktor-indikator-pendekatan/ INTERNET <1%

28	http://repository.stie-mce.ac.id/1679/ INTERNET <1%
29	https://www.researchgate.net/publication/335434074_PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_TERHADAP_KINERJA_ORGANISASI INTERNET <1%
30	https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi/article/download/1994/1359 INTERNET <1%
31	https://tambahpinter.com/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-sdm/ INTERNET <1%
32	https://media.neliti.com/media/publications/284258-pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-organiz-2c316f0e.pdf INTERNET <1%
33	https://www.researchgate.net/publication/363264103_PENGARUH_DISIPLIN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN INTERNET <1%
34	http://repository.upi.edu/87712/4/S_SDP_1802178_Chapter3.pdf INTERNET <1%
35	http://repository.iainkudus.ac.id/4935/4/4. BAB I.pdf INTERNET <1%
36	https://www.mendeley.com/catalogue/8aeeb9ba-3617-398e-b829-38c92bb8e06a/ INTERNET <1%
37	https://jurnal.iicet.org/index.php/jrti/article/download/982/861 INTERNET <1%
38	https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2524136 INTERNET <1%

EXCLUDE CUSTOM MATCHES OFF

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF