



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. XYZ

Alicia Angela Yohanas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasanuddin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Jumawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Achmad Fauzi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Novita Wahyu Setyawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan, Bekasi 17123

Korespondensi penulis: aliciaangela1823@gmail.com

Abstrak. *The purpose of this research is to analyze the influence of Leadership and Workload on Employee Performance at CV. XYZ. The research methodology used in this study is a quantitative approach. The sampling technique in this study used a census sample involving 42 employees as respondents. Data collection techniques were carried out using a questionnaire consisting of several statements and measured using the Likert Scale. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling (SEM) method. Data were processed using SmartPLS 4.1 software. The research findings indicate that Leadership (X1) has a positive and significant impact on Employee Performance. Additionally, Workload (X2) also has a positive and significant impact on Employee Performance.*

Keywords *Employee Performance; Leadership; Workload*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel sensus yang melibatkan 42 karyawan sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri dari beberapa pernyataan dan diukur menggunakan Skala *Likert*. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Data diolah menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* 4.1. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu juga, Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang secara signifikan mempengaruhi kemampuan organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM sangat penting dalam suatu perusahaan. Kualitas SDM dapat mempengaruhi efisiensi kinerja dalam suatu organisasi atau bahkan suatu bisnis. Selain itu, SDM merupakan suatu unsur produksi yang menentukan keberhasilan produksi dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM harus dikelola sebaik mungkin untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. SDM yang dimaksud adalah peran manusia yaitu karyawan yang akan berperan sangat penting dalam proses produksi, (Kabdiyono *et al.*, 2024).

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran tugasnya pada perusahaan, (Utamia *et al.*, 2025). Banyak tugas yang harus ditanggung dan dilakukan oleh setiap karyawan

dalam melakukan pekerjaan. Dengan tugas-tugas yang ditanggung dan dijalankan, karyawan dapat menunjukkan hasil kerja yang dicapai melalui tingkat kinerjanya. Kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya bagus atau tidak dari banyak faktor yang terkait fisik ataupun non fisik pada setiap karyawan. Sehingga, jika terjadi kinerja karyawan yang hasilnya tidak bagus maka hal tersebut terjadi karena adanya suatu kewajiban yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kemampuan seorang kepemimpinan dalam mengatur karyawan pada suatu perusahaan. Pentingnya kepemimpinan harus dipandang sebagai suatu proses yang dijalankan dengan tekun dan dapat secara efektif menyesuaikan diri dengan posisinya. Timbal balik harus ada dalam hubungan antara pemimpin dan bawahannya, di mana kedua belah pihak harus dapat saling memahami dan mendukung. Secara singkat, kepemimpinan merupakan suatu pola yang tindakannya menyeluruh dari seorang pemimpin, baik yang tampak ataupun tidak tampak oleh para bawahannya, (Rozi *et al.*, 2020).

Tindakan seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan dilakukan dengan pertimbangan yang cermat. Maka dari itu dibutuhkan kepemimpinan yang efektif agar dapat mencapai visi misi suatu perusahaan dengan baik. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih giat, menghasilkan kinerja yang selaras dengan tujuan, serta untuk mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, (Sutoro *et al.*, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang telah peneliti lakukan mengenai kepemimpinan pada CV. XYZ, ditemukan bahwa kepemimpinan belum sesuai dengan harapan karyawannya. Dimana karyawan menyatakan bahwa ada masalah terkait kurangnya kemampuan pemimpin dalam memimpin. Hal ini banyak dirasakan oleh karyawan, dimana hubungan pemimpin dengan karyawan kurang baik, dapat dilihat dalam pimpinan memberikan arahan kerja tidak konsisten, membuat karyawan sulit memahami perintah pemimpinnya.

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau unit organisasi tertentu dan merupakan hasil perbandingan antara volume pekerjaan dengan waktu standar. Dengan adanya beban kerja dapat menimbulkan rasa jenuh pada karyawan yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja yang nyata, (Handayani & Arda, 2024). Beban kerja meliputi seluruh total tugas yang diberikan bersamaan dengan kesulitannya masing-masing. Tetapi pada kenyataannya, apabila seseorang ada yang tidak mampu melakukan dan menuntaskan semua tugas dari pekerjaannya, hal tersebut dapat dianggap sebagai beban kerja para karyawan

Permasalahan tentang belum terdapatnya kepastian sejauh mana kepemimpinan dan beban kerja memang benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh kepemimpinan dan beban kinerja pada suatu CV dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan pengamatan langsung dan penggunaan survei. Penelitian ini akan mengetahui pengaruh serta korelasi antara kepemimpinan dan beban kerja terhadap karyawan.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan otonomi. Kualitas kerja dapat menentukan hasil. Bekerja dari rumah dapat muncul sebagai tantangan bagi karyawan, karena mengharuskan karyawan bekerja dalam waktu terbatas, lingkungan kerja, dengan akses terbatas, dan fasilitas, (Nazara & Yuliana, 2024). Menurut (Sedayu & Rushadiyati, 2021), kinerja sebagai perbedaan hasil kerja yang dicapai dengan keikutsertaan kerja karyawan yang dinyatakan per satuan unit

waktu (biasanya setiap jam). Selain itu, kinerja karyawan juga diartikan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi dan efektifitas yang dapat dikaitkan dengan produktifitas. Dan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, (Ibrahim *et al.*, 2021). Karena kinerja bukanlah akhir dari rangkaian pekerjaan yang dimulai dari unsur kegiatan, proses, hasil output dan input. Sehingga, kinerja karyawan menjadi kriteria yang sangat penting dalam mengevaluasi penilaian kinerja perusahaan agar lebih mengidentifikasi area mana saja yang perlu ditingkatkan dan dikembangkan.

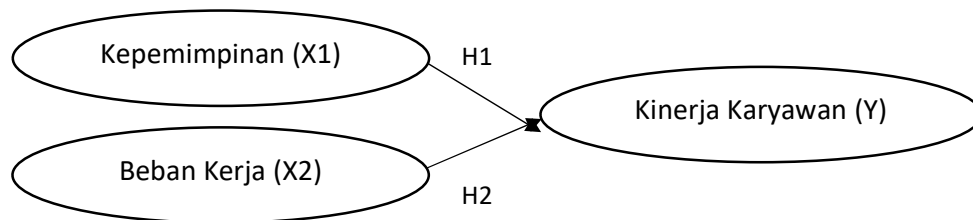
Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu agar dapat menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan, (Sari & Hasanuddin, 2024). Kepemimpinan juga berfungsi sebagai tolak ukur kemampuan pemimpin yang berpengaruh terhadap suatu pencapaian kelompok berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Menurut (Zulkarnaen *et al.*, 2024), Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin yang dapat perilaku bawahannya, agar mampu bekerjasama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan atau target perusahaan yang telah ditetapkan. Yang termasuk kepemimpinan di dalamnya terkait dengan kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi, dan kompetensi untuk digunakan sebagai sarana kepemimpinan untuk meyakinkan orang yang dipimpinnya agar ingin dan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan penuh semangat, (Ningsih, 2022).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerjaan yang dimana harus dituntaskan dalam kurun waktu tertentu. Di dalam (Hermawan, 2022) menyatakan bahwa beban kerja ialah suatu hubungan erat yang dikaitkan dengan pekerjaan yang di mana membutuhkan kekuatan fisik dan mental untuk menyelesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditentukan, baik pekerjaan itu sudah dikerjakan atau belum dampak positif ataupun negatif pada pekerjaan akan bermunculan. Beban kerja juga mencakup segala sesuatu yang muncul selama proses interaksi yang berkaitan dengan tanggung jawabnya, tempat kerja yang menjadi teman kerja yang baik, keterampilan, dan perilaku dari para karyawan, (Saputra, 2022). Beban kerja meliputi seluruh total tugas yang diberikan bersamaan dengan kesulitannya masing-masing.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- X1 : Variabel Bebas (Kepemimpinan)
- X2 : Variabel Bebas (Beban Kerja)
- Y : Variabel Terikat (Kinerja)
- H1 : Diduga Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ
- H2 : Diduga Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ

Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kepemimpinan dan beban kerja terhadap karyawan pada suatu CV telah menjadi topik yang semakin banyak mendapat perhatian dalam beberapa tahun terakhir. Beberapa studi mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan beban kerja suatu CV berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Artawan (2023) dan Dewi (2021) ditemukan bahwa kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan.

Kemudian, hal ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yasa (2023) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain penelitian milik Sudiantini (2021) menyatakan bahwa Secara parsial dan simultan penelitian ini menyatakan pelatihan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV XYZ.

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali (2022) yang dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini mengetahui korelasi terkait kepemimpinan dan beban kerja pada suatu CV yang merepresentasikan kinerja karyawan di CV tersebut. Penelitian oleh Artawan (2023), Dewi (2021), Sudiantini (2021) dan Yasa (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari suatu kepemimpinan dan beban kinerja yang benar.

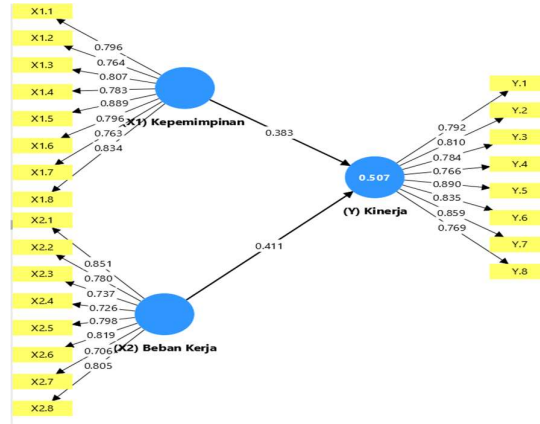
METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan dimana dalam penelitian akan menggunakan metode numerik untuk mengumpulkan data, menganalisis data, dan menginterpretasikan data berdasarkan hasil numerik dari analisis data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan wawancara yang disebarkan ke karyawan CV. XYZ. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus sebanyak 42 orang karyawan sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian adalah dengan menggunakan kuesioner dalam beberapa pertanyaan dan diukur menggunakan Skala Likert. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian adalah dengan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan teknik alternatif dari *Structural Equation Modeling* (SEM), yang menggunakan pendekatan variance based atau component based.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

A. Uji *Measurement Outer Model*



Gambar 2. Outer Model

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan gambar 2 menyatakan data diagram jalur memiliki nilai >0,7, berarti indikator terkait valid dengan nilai loading faktor dari outer loading >0,70. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam pernyataan penelitian dinyatakan valid.

1) Uji Validitas

a) *Covergent Validity*

Tabel 1 Hasil Outer Loadings

	(X1) Kepemimpinan	(X2) Beban Kerja	(Y) Kinerja
X1.1	0.796		
X1.2	0.764		
X1.3	0.807		
X1.4	0.783		
X1.5	0.889		
X1.6	0.796		
X1.7	0.763		
X1.8	0.834		
X2.1		0.851	
X2.2		0.780	
X2.3		0.737	
X2.4		0.726	
X2.5		0.798	
X2.6		0.819	
X2.7		0.706	
X2.8		0.805	
Y.1			0.792
Y.2			0.810
Y.3			0.784
Y.4			0.766
Y.5			0.890
Y.6			0.835
Y.7			0.859
Y.8			0.769

Sumber : Data diolah, 2025

Dapat diketahui bahwa tabel 1 untuk menilai validitas konvergen masing-masing indikator, gunakan hasil outer loading matrix yang ditampilkan pada gambar. Apabila setiap indikator memiliki nilai outer loading >0,7 terhadap konstruk atau variabelnya, indikator tersebut dianggap memiliki validitas konvergen yang penuh, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu menjelaskan variabel laten dengan

baik dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel yang diukur. Semua indikator untuk variabel Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja (Y) memiliki nilai beban >0,7, seperti yang ditunjukkan dalam tabel. Dapat diambil contoh, indikator X1.5 untuk Kepemimpinan menunjukkan nilai tertinggi sebesar 0,889, sedangkan indikator X1.7 untuk Kepemimpinan tetap menunjukkan nilai terendah sebesar 0,763, yang masih di atas batas minimum 0,7. Hal yang sama berlaku untuk semua indikator untuk variabel Kinerja dan Beban Kerja. Dengan demikian, tidak ada indikator yang perlu dihapus, karena seluruhnya telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat digunakan dalam model pengukuran penelitian ini.

2) Uji *Discriminant Validity*

a) *Crossloading*

Metode *Cross Loading* dapat dinilai melalui proses pengukuran cross loading dengan struktur yang baik. Jika nilai cross loading indikator dari salah satu variabel ada yang memiliki nilai lebih besar dari nilai variabel lain, maka validitas diskriminan terpenuhi dengan baik.

Tabel 2 Uji Cross Loading

Indikator	(X1) Kepemimpinan	(X2) Beban Kerja	(Y) Kinerja
X1.1	0.796	0.489	0.527
X1.2	0.764	0.466	0.380
X1.3	0.807	0.476	0.455
X1.4	0.783	0.578	0.547
X1.5	0.889	0.595	0.556
X1.6	0.796	0.384	0.471
X1.7	0.763	0.331	0.492
X1.8	0.834	0.547	0.591
X2.1	0.542	0.851	0.563
X2.2	0.531	0.780	0.624
X2.3	0.554	0.737	0.552
X2.4	0.345	0.726	0.378
X2.5	0.473	0.798	0.495
X2.6	0.531	0.819	0.456
X2.7	0.438	0.706	0.361
X2.8	0.301	0.805	0.477
Y.1	0.656	0.494	0.792
Y.2	0.585	0.619	0.810
Y.3	0.408	0.584	0.784
Y.4	0.516	0.429	0.766
Y.5	0.500	0.538	0.890
Y.6	0.490	0.527	0.835
Y.7	0.476	0.531	0.859
Y.8	0.447	0.439	0.769

Sumber : Data diolah, 2025

Dapat diketahui pada tabel 2 bahwa pada konstruk lainnya, masing-masing indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk utamanya, seperti yang ditunjukkan dalam data. Ini menunjukkan bahwa variabel yang diukur lebih baik diwakili oleh indikator-indikator tersebut. Sebagai contoh, indikator X1.1 menunjukkan nilai beban pada variabel Kepemimpinan sebesar 0.796, yang lebih tinggi daripada nilai beban pada variabel Beban Kerja sebesar 0,489 dan Kinerja sebesar 0,527. Sebaliknya, indikator X2.6 menunjukkan nilai beban tertinggi pada variabel Beban Kerja sebesar 0,819, yang lebih rendah daripada nilai beban pada variabel Kepemimpinan sebesar 0,531 dan Kinerja sebesar 0,456. Pola ini ditampilkan pada semua indikator dalam tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan karena nilai beban terhadap konstruk utama lebih besar daripada nilai beban terhadap konstruk lainnya.

b) Uji *Heterotrait-Monotrait Ratio*

Model jalur meliputi konstruk yang sangat mirip secara konseptual dengan nilai tinggi yaitu 0,90. Istilah lain dalam (Hapsara, 2021), bahwa tingkat validitas nilai HTMT dapat terpenuhi jika $<0,90$.

Tabel 3 Uji Discriminant Validity – HTMT

	(X1) Kepemimpinan	(X2) Beban Kerja
(X1) Kepemimpinan		
(X2) Beban Kerja	0.646	
(Y) Kinerja	0.668	0.679

Sumber : Data diolah, 2025

Dapat diketahui pada tabel 3 bahwa nilai HTMT antar pasangan konstruk berada di bawah ambang batas 0,90. Nilai HTMT antara Kepemimpinan dan Beban Kerja adalah 0,646, antara Kepemimpinan dan Kinerja adalah 0,668, dan antara Beban Kerja dan Kinerja adalah 0,679. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tidak satu pun pasangan konstruk memiliki nilai HTMT di atas ambang batas yang ditetapkan baik dalam standar umum maupun standar yang lebih ketat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap elemen dalam model ini kepemimpinan, beban kerja, dan kinerja karyawan memiliki validitas diskriminasi yang baik dan terpenuhi.

c) Uji *Fornell Larcker Criterion*

Fornell Lecker Criterion merupakan suatu metode yang nilai korelasi antara variabel itu sendiri dan variabel lain dihitung. Jadi, indikator dapat dianggap valid jika nilai korelasi antara variabel itu sendiri dan variabel lain lebih besar dari 0,7.

Tabel 4 Uji Fornell Larcker

Variabel	Kepemimpinan	Beban Kerja	Kinerja
(X1) Kepemimpinan	0.805		
(X2) Beban Kerja	0.606	0.779	
(Y) Kinerja	0.632	0.664	0.814

Sumber : Data diolah, 2025

Dapat diketahui pada tabel 4, untuk menyatakan validitas diskriminan, kriteria *Fornell Larcker Criterion* digunakan untuk membandingkan akar kuadrat nilai AVE dari masing-masing konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk. Sebuah konstruk dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai kuadrat AVE lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya, yang bertujuan untuk memastikan bahwa suatu struktur lebih dekat dengan indikatornya sendiri daripada yang lain. Hasil tabel menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk Kepemimpinan adalah 0,805, yang lebih tinggi dari korelasinya dengan Beban Kerja (0,606) dan Kinerja (0,632). Nilai akar kuadrat AVE untuk Beban Kerja juga adalah 0.779, yang lebih tinggi dari korelasinya dengan Kepemimpinan (0,606) dan Kinerja (0,664). Sementara itu, nilai akar kuadrat AVE untuk Kinerja adalah 0,814, yang lebih tinggi dari korelasinya dengan Kepemimpinan (0,632) dan Beban Kerja (0,664). Hal ini menunjukkan bahwa kriteria validitas diskriminan Fornell-Larcker telah dipenuhi oleh konstruk Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kinerja dalam model.

3) Uji Realibilitas

a) *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha sebagai alat pengukur untuk mengetahui nilai terendah dalam reliabilitas suatu variabel. Nilai dari *composite reability* selalu dibandingkan dengan nilai *cronbach's Alpha*. Jadi, dapat dinyatakan bahwa suatu variabel itu reliabel atau memenuhi syarat apabila mempunyai nilai >0.7. Dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0.922	> 0.70	<i>Reliable</i>
Beban Kerja	0.907	> 0.70	<i>Reliable</i>
Kinerja	0.927	> 0.70	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 ditunjukkan bahwa Nilai Cronbach's Alpha adalah indikator statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dari penelitian, terutama pada variable yang digunakan. Nilai Cronbach's Alpha >0,70 dianggap sebagai reliabilitas yang baik dan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut dianggap konsisten. Ini menunjukkan bahwa item dalam satu variabel memiliki hubungan yang erat satu sama lain dan dapat secara konsisten mengukur ide yang sama. Semua variabel, termasuk Kepemimpinan (0,922), Beban Kerja (0,907), dan Kinerja (0,927), menunjukkan nilai Cronbach's Alpha jauh melebihi batas minimum 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengevaluasi masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi.

b) *Composite Reliability*

Pada penelitian ini, langkah selanjutnya dalam proses uji ssadalah menilai reliabilitas pada pengukuran. Penelitian ini menguji reliabilitas pengukuran guna memastikan ambang batas konsistensinya sudah tepat. Uji reliabilitas ini meliputi reliabilitas komposit, keakuratan, ketepatan, dan konsistensi konstruk atau variabel,

yang dapat dievaluasi dengan uji seperti Cronbach alpha dan reliabilitas. Berikut data yang dikumpulkan menggunakan SmartPls 4.1, yaitu :

Tabel 6 Hasil Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0.936	> 0.70	<i>Reliable</i>
Beban Kerja	0.925	> 0.70	<i>Reliable</i>
Kinerja	0.940	> 0.70	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator dalam satu konstruk, nilai reliabilitas komposit digunakan. Nilai yang >0,70 adalah kriteria penerimaan yang umum yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut secara bersama-sama dapat diandalkan untuk mengukur konstruk. Jika nilai reliabilitas komposit melebihi batas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dari data diatas menunjukkan semua variabel penelitian ini Kepemimpinan (0,936), Beban Kerja (0,925), dan Kinerja (0,940) memiliki nilai gabungan reliabilitas yang jauh di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kumpulan indikator yang berkaitan dengan masing-masing variabel memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi.

c) Uji *Average Varian Extracted*

Uji validitas dapat dinyatakan bahwa setiap variabel harus memiliki syarat lebih besar dari 0,50 agar uji validitas diskriminan dapat menentukan (AVE) yang memenuhi syarat. Berikut adalah hasil AVE untuk setiap variabel :

Tabel 7 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

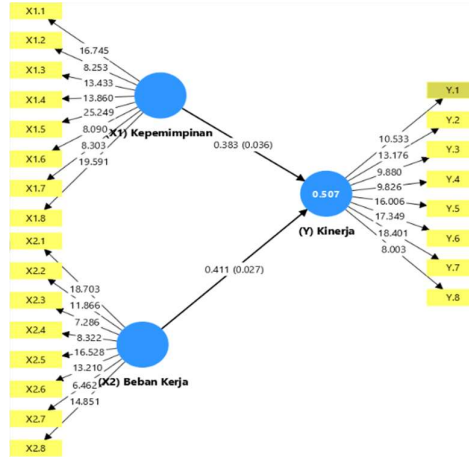
Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan	0.648
Beban Kerja	0.607
Kinerja Karyawan	0.663

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai AVE digunakan untuk mengukur seberapa besar varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk atau variabel yang diukur. Nilai AVE harus lebih besar dari 0,50, yang berarti bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan secara efektif oleh konstruk. Jika nilai AVE melebihi ambang batas ini, konstruk tersebut dianggap memiliki validitas konvergen yang baik, yang juga mendukung validitas diskriminan dalam model penelitian. Diketahui Kepemimpinan memiliki AVE sebesar 0,648, beban kerja sebesar 0,607, dan kinerja karyawan sebesar 0,663. Setiap variabel memiliki penjelasan indikatornya yang baik, karena semua nilai melebihi batas minimum 0,50. Dengan demikian, model

penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat validitas diskriminan dan dapat digunakan secara legal dalam penelitian.

B. Uji Measurement Inner Model



Gambar 3 Inner Model
Sumber: Data diolah, 2025

Dalam langkah pengukuran ini, menggambarkan bagaimana variabel laten berhubungan satu dengan yang lain berdasarkan teori substantif. R-Square (R^2) dan F-Square adalah model struktural yang digunakan dalam pengukuran ini. SmartPLS 4.1 digunakan untuk hasil inner model

1) Uji R Square

Langkah pertama dalam menganalisis model struktural adalah melihat R-Square untuk setiap variabel endogen sebagai prediksi. Setiap perubahan R-Square dapat digunakan untuk menggambarkan dampak variabel eksogen laten terhadap variabel endogen, yang memiliki pengaruh signifikan. Nilai R-Square 0,75 dianggap tinggi, 0,50 dianggap sedang, dan 0,25 dianggap rendah. Berikut adalah hasil uji R-Square :

Tabel 8 Nilai R-Square (R^2)

Variabel	R-Square (R^2)	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.507	0.482

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai R-Square sebesar 0,507 (50,7%) dalam variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan dinyatakan oleh variabel independen yaitu kepemimpinan dan beban kerja. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa nilai pada R-Square termasuk dalam tingkat pengukuran yang sedang. Sementara itu, nilai Adjusted R-square sebesar 0.482 (48,2%) memberikan informasi yang lebih akurat karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel yang digunakan. Sisanya 49,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja.

2) Uji *F Square*

Penelitian dengan uji F-Square ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel dependen dan independen. Jika nilai F-Square 0,02 maka dianggap rendah; jika 0,15 maka dianggap sedang; dan jika 0,35 maka dianggap tinggi. Tetapi jika hasilnya kurang dari 0,02 maka dianggap tidak berpengaruh atau dapat diabaikan. Berikut ini adalah hasil uji F-Square :

Tabel 9 Nilai F-Square

Variabel	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	0.188
Beban Kerja	0.217

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 9, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai F-square sebesar 0.188, dan variabel beban kerja (X2) memiliki nilai F-square sebesar 0.217 terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan pedoman yang ditetapkan nilai F-square pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan beban kerja memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja. Dengan nilai F-square 0.188, gaya kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam menjelaskan perubahan kinerja, seperti pengarahan, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Namun, nilai F-square untuk beban kerja sedikit lebih tinggi, yaitu 0.217, menunjukkan bahwa tingkat beban kerja juga berpengaruh secara sedang terhadap kinerja. Terkait dengan seberapa realistis target kerja, tanggung jawab, dan tekanan kerja yang dialami karyawan.

C. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pada uji hipotesis, hasil uji empiris dari rumusan masalah dan hipotesis dibahas berdasarkan analisis deskriptif dan verifikatif. Hasil ini dibandingkan dengan teori dan penemuan sebelumnya. Pembahasan yang dilakukan, selain hasil dari jawaban kuesioner, juga menggunakan hasil dari wawancara yang dilakukan selama penyebaran kuesioner. Berikut ini adalah tabel hasil uji hipotesis :

Tabel 10 Uji Path Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (Io/STDEV)	P Value
Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0.383	0.411	0.182	2.101	0.036
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0.411	0.404	0.186	2.216	0.027

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 10 pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur pada original sampel sebesar 0.383 yang menyatakan adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai T-statistik sebesar 2.101 lebih besar dari Nilai T 1.96, Nilai P-Value pada penelitian ini adalah 0.036 kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima. Berdasarkan tabel 4.10 pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur pada original sampel sebesar 0.411 yang menyatakan adanya pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai T-statistik sebesar 2.216 lebih besar dari Nilai T 1,96, Nilai P-Value pada penelitian ini adalah 0,027 beban kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 dapat diterima.

H1 : Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis (H1) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil uji hipotesis pada Tabel 10 yang menunjukkan nilai koefisien jalur pada original sampel sebesar 0.383 yang menyatakan adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Nilai T-statistik sebesar 2.101 lebih besar dari Nilai T 1.96 dan hasil uji hipotesis ini menunjukkan nilai P-Value sebesar 0.036 lebih kecil dari 0.05 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Dengan demikian, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu seperti (Purwanti, 2022), (Putra Yasa & Subadra, 2023), dan (Semmaila et al., 2022). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang dapat menanamkan kepemimpinannya dalam melakukan komitmen kerja yang baik, tidak hanya dalam hal manajemen tetapi juga dalam memberikan arahan, motivasi, serta menjadi contoh baik bagi bawahannya yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis dan pastinya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Pemimpin yang efektif dan mampu membangun komunikasi secara terbuka, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Dan kepemimpinan bukan hanya berfokus pada pencapaian hasil saja, tetapi juga pada pengembangan potensi setiap karyawannya dalam melakukan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis (H2) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil uji hipotesis pada Tabel 10 yang menunjukkan nilai koefisien jalur pada original

sampel sebesar 0.411 yang menyatakan adanya pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai T-statistik sebesar 2.216 lebih besar dari Nilai T 1.96 dan hasil uji hipotesis ini menunjukkan nilai P-Value sebesar 0.027 lebih kecil dari 0.05 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Dengan demikian, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu seperti (Artawan et al., 2023), (Almuhtada et al., 2023), dan (Handayani & Arda, 2024). Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya beban kerja yang terus menerus berlebihan terjadi di tempat kerja, sehingga adanya tekanan bagi karyawan. Pada akhirnya dengan beban kerja yang berlebihan tanpa melihat kondisi dari karyawan, menimbulkan dampak negatif terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang dibebani dengan tanggung jawab banyak sering kali menunjukkan bahwa dirinya kelelahan baik secara mental ataupun fisik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. XYZ. Maka semakin baik tingkat kepemimpinan dalam menjalankan tugas kerjanya, akan semakin baik juga kinerja karyawan yang dihasilkan. Berdasarkan hasil yang didapatkan, masih terdapat beberapa aspek kepemimpinan yang perlu ditingkatkan, seperti kemampuan komunikasi pimpinan, pemberian motivasi, arahan, serta ketegasan dalam pengambilan keputusan, guna mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh pada perusahaan. Sehingga, menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sistem penerapannya perlu ditingkatkan dengan standar kerja perusahaan yang lebih baik. Kemudian, beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang atau berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan dan berdampak negatif terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Sebaliknya, ketika beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan seimbang dan sesuai dengan kapasitas kerja mereka, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Sehingga beban kerja yang terstruktur dengan baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, fokus, dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Berdasarkan hasil yang didapatkan, bahwa karyawan mengalami beban kerja berlebihan terutama dalam melakukan proses *laundry* dengan jumlah yang banyak dalam waktu yang ketat, serta mengalami peningkatan permintaan pelanggan untuk melakukan *laundry* pada hari libur tertentu. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu melakukan perbaikan dalam distribusi beban kerja secara adil dan proporsional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Fatima Kota Parepare. *Yume : Journal Of Management*, 5(3), 267–271. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.324>
- Artawan, P. D., Sukerti, N. N., & Sadjuni, N. L. G. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton Bali Ungasan. *Jurnal Of Hotel Management*, 1(1), 21–29. <https://doi.org/10.52352/Jhm.V1i1.1016>
- Dewi, Y. F. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis Laundry 99 Di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(1), 186–207. <https://doi.org/10.52103/Tatakelola.V8i2.566>

- Handayani, S., & Arda, M. (2024). The Influence Of Job Stress, Workload And Work Discipline On Employee Performance. *Proceeding 2nd Medan International Economics And Business*, 2(1), 1370–1378.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i2.12369>
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment Di Kabupaten Tangerang. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 6(2), 496–509.
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Yuan Wira Perdana Dewi. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), 22–30. <https://doi.org/10.47313/Oikonomia.V14i1.516>
- Ningsih, F. Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo.” *Jurnal Ilmu Dan Riset* ..., 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4563/4561>
- Purwanti. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kilos Barasiah Sadayana Ciputat. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(2).
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect Of Leadership On Employee Performance At Pt. Stella Satindo In Jakarta. *Humanis (Humanities, Management And Science Proceedings)*, 01(1), 55–61. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/snh>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1755>
- Semmaila, B., Serang, S., & Nurbina. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Londria Group Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 9(2), 177–191. [Http://pasca-umi.ac.id/index.php/jms](http://pasca-umi.ac.id/index.php/jms)
- Sudiantini, D., Indriyanah, A., & Narpati, B. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 238–252. <https://doi.org/10.34005/Kinerja.V6i02.3854>
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V3i4.267>
- Utamia, N. M. S., Valentina, P. M., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satria Pangan Sejati Di Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(03), 1462–1475.