



Pengaruh *Leadership Style* dan *Workload* terhadap Kinerja Karyawan Store Sportstation Area Jakarta Timur

Muhamad Rizky^{1*}, Darkiman Ruminta², Dudi Duta Akbar³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: m.rizkykinoy@gmail.com

Abstract. *The increasingly competitive retail industry requires companies to improve employee performance through effective human resource management. Leadership Style and Workload are considered important factors influencing employee performance, particularly in organizations with dynamic operational activities. This study aims to analyze the effect of Leadership Style and Workload on employee performance at Sport Station Stores in East Jakarta. The research employed a quantitative approach with an associative design. The population consisted of 63 employees, all of whom were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results showed that Leadership Style had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 5.974 and a significance value of 0.000. Workload also had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 4.907 and a significance value of 0.000. Simultaneously, Leadership Style and Workload significantly affected employee performance, as indicated by an F-value of 218.839 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) was 0.879, indicating that 87.9% of employee performance variation could be explained by Leadership Style and Workload.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resource Management; Leadership Style; Retail Industry; Workload.*

Abstrak. Persaingan industri ritel yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. *Leadership Style* dan *Workload* merupakan faktor yang dinilai mampu memengaruhi kinerja karyawan, terutama pada perusahaan dengan aktivitas operasional yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Leadership Style* dan *Workload* terhadap kinerja karyawan Store Sport Station Area Jakarta Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 63 karyawan dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leadership Style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,974 dan signifikansi 0,000. *Workload* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,907 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, *Leadership Style* dan *Workload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 218,839 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,879 menunjukkan bahwa 87,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Leadership Style* dan *Workload*.

Kata kunci: Industri Ritel; Kinerja Karyawan; *Leadership Style*; Manajemen Sumber Daya Manusia; *Workload*.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis mendorong organisasi untuk semakin memperhatikan peran sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh pemanfaatan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola karyawan secara efektif. Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan produktivitas, efisiensi kerja, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Tingkat kinerja yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai target operasional dan mempertahankan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Leadership Style merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan, komunikasi yang efektif, serta arahan yang jelas dapat membantu karyawan bekerja secara optimal. Kondisi sebaliknya dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja dan menurunkan motivasi karyawan. Temuan Purba et al. (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi penting terhadap pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi.

Workload atau beban kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan, terutama pada sektor ritel yang memiliki aktivitas operasional tinggi. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Farismawarni dan Sumbogo (2023) menjelaskan bahwa peningkatan persaingan bisnis dan perubahan perilaku konsumen menuntut karyawan bekerja lebih cepat dan responsif, sehingga pengelolaan beban kerja menjadi aspek penting dalam menjaga kinerja.

Store Sport Station Jakarta Timur merupakan salah satu perusahaan ritel yang menghadapi dinamika operasional cukup tinggi. Perbedaan jumlah karyawan pada setiap cabang menunjukkan adanya variasi distribusi tenaga kerja yang berpotensi memengaruhi tingkat beban kerja dan efektivitas operasional. Cabang dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit berpotensi menghadapi tekanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan cabang yang memiliki jumlah tenaga kerja lebih banyak. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk menjaga pencapaian target perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Leadership Style* dan *Workload* memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Liberti dan Wardani (2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Devianes dan Adi (2022) membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pratama dan Indriyaningrum (2022) memperoleh hasil yang berbeda, yaitu beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan empiris yang perlu dikaji lebih lanjut.

Fenomena pergantian pimpinan toko yang relatif sering di Store Sport Station Jakarta Timur menjadi kondisi yang menarik untuk diteliti. Perubahan pimpinan dapat menyebabkan perbedaan pola komunikasi, pengambilan keputusan, pemberian motivasi, serta pengawasan

terhadap karyawan. Situasi tersebut berpotensi memengaruhi kemampuan karyawan dalam beradaptasi dan menjalankan pekerjaannya secara optimal. Karakteristik tersebut menjadi kebaruan penelitian karena mengkaji pengaruh *Leadership Style* dalam kondisi organisasi yang mengalami pergantian pimpinan secara relatif intensif, yang masih jarang dibahas dalam penelitian sebelumnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Leadership Style* terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh *Workload* terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh *Leadership Style* dan *Workload* secara simultan terhadap kinerja karyawan Store Sport Station Jakarta Timur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menciptakan kepemimpinan yang lebih konsisten dan pengelolaan beban kerja yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh *Leadership Style* dan *Workload* terhadap kinerja karyawan Store Sport Station Jakarta Timur. Populasi penelitian berjumlah 63 karyawan dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh (*saturated sampling*) sehingga jumlah responden penelitian sebanyak 63 orang. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5 yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Variabel *Leadership Style* (X_1) diukur menggunakan indikator *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1994). Variabel *Workload* (X_2) diukur berdasarkan indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar waktu mengacu pada Tarwaka (2019). Variabel kinerja karyawan (Y) diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu berdasarkan Kasmir (2019). Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dan referensi lain yang relevan dengan penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahap awal analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada tingkat signifikansi 5%, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan koefisien Alpha Cronbach dengan kriteria nilai alpha lebih besar dari 0,60. Pengujian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan toleransi, serta uji heteroskedastisitas

melalui analisis grafik *scatterplot*. Pengujian tersebut dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik sehingga menghasilkan estimasi yang tidak bias dan efisien (Ghozali, 2021).

Metode analisis utama yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh *Leadership Style* dan *Workload* terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dengan Y sebagai kinerja karyawan, *a* sebagai konstanta, *b₁* dan *b₂* sebagai koefisien regresi, *X₁* sebagai *Leadership Style*, *X₂* sebagai *Workload*, dan *e* sebagai kesalahan pengganggu. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) pada tingkat signifikansi 5%. Kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan diukur menggunakan koefisien determinasi (*R*²), baik secara parsial maupun simultan, untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 63).

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	56,0
	Perempuan	28	44,0
Usia	18–25 tahun	27	43,0
	26–30 tahun	20	32,0
	31–35 tahun	11	17,0
	>35 tahun	5	8,0
	<1 tahun	15	24,0
Masa Kerja	1–3 tahun	31	49,0
	4–6 tahun	13	21,0
	>6 tahun	4	6,0
	Accessories	21	33,0
Divisi/Jabatan	Footwear	19	30,0
	Apparel	15	24,0
	Admin	8	13,0
	Ramayana Jatinegara	15	23,81
Cabang	Lippo Plaza Kramat Jati	13	20,63
	Travoy Hub	8	12,70
	Cipinang Indah Mall	6	9,52
	Mall Basura	6	9,52
	Green Pramuka City	6	9,52
	Buaran Plaza	5	7,94
	Ramayana Klender	4	6,35

Sumber: Data Primer Diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (56%). Responden didominasi oleh kelompok usia 18–25 tahun sebanyak 27 orang (43%),

dengan masa kerja terbanyak pada rentang 1–3 tahun sebanyak 31 orang (49%). Berdasarkan divisi kerja, sebagian besar responden berasal dari divisi *Accessories* sebanyak 21 orang (33%), diikuti *Footwear* sebanyak 19 orang (30%). Berdasarkan cabang, responden terbanyak berasal dari Sport Station Ramayana Jatinegara sebanyak 15 orang (23,81%), sedangkan jumlah responden paling sedikit berasal dari cabang Ramayana Klender sebanyak 4 orang (6,35%). Temuan ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan usia produktif dengan masa kerja relatif menengah dan tersebar pada berbagai cabang serta divisi operasional Sport Station area Jakarta Timur.

Uji Kualitas Data

Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X1.1	0,248	0,772	Valid
X1.2	0,248	0,731	Valid
X1.3	0,248	0,694	Valid
X1.4	0,248	0,79	Valid
X1.5	0,248	0,694	Valid
X1.6	0,248	0,753	Valid
X1.7	0,248	0,778	Valid
X1.8	0,248	0,764	Valid
X1.9	0,248	0,734	Valid

Gambar 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Leadership Style* (X1).

Berdasarkan Gambar 1, seluruh item pernyataan pada variabel *Leadership Style* memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,248 sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X2.1	0,248	0,675	Valid
X2.2	0,248	0,729	Valid
X2.3	0,248	0,771	Valid
X2.4	0,248	0,757	Valid
X2.5	0,248	0,771	Valid
X2.6	0,248	0,78	Valid
X2.7	0,248	0,639	Valid
X2.8	0,248	0,659	Valid
X2.9	0,248	0,748	Valid

Gambar 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Workload* (X2).

Berdasarkan Gambar 2, seluruh item pernyataan pada variabel *Workload* memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,248 sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Y1	0,248	0,754	Valid
Y2	0,248	0,764	Valid
Y3	0,248	0,793	Valid
Y4	0,248	0,743	Valid
Y5	0,248	0,734	Valid
Y6	0,248	0,717	Valid
Y7	0,248	0,777	Valid
Y8	0,248	0,746	Valid
Y9	0,248	0,759	Valid

Gambar 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Gambar 3, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,248 sehingga seluruh item dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Variabel	Nilai Chronbach alpha	Keterangan
Leadership Style	0,900	Reliabel
Workload	0,886	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,905	Reliabel

Gambar 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

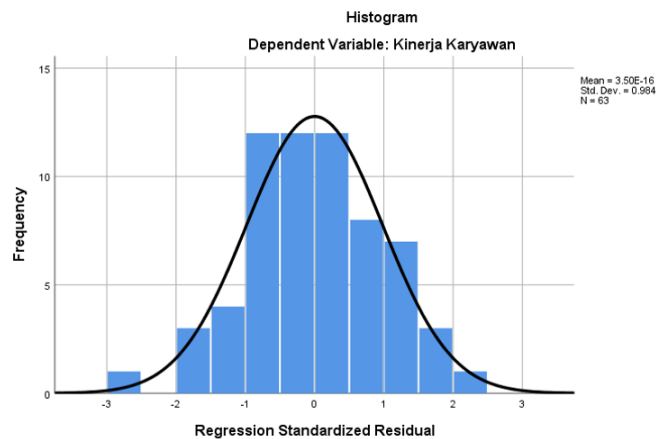
Berdasarkan Gambar 4, nilai Cronbach's Alpha pada variabel *Leadership Style* sebesar 0,900, *Workload* sebesar 0,886, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,905. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan mampu menghasilkan data yang konsisten untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,65970155
Most Extreme Differences	Absolute	0,052
	Positive	0,052
	Negative	-0,045
Test Statistic		0,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

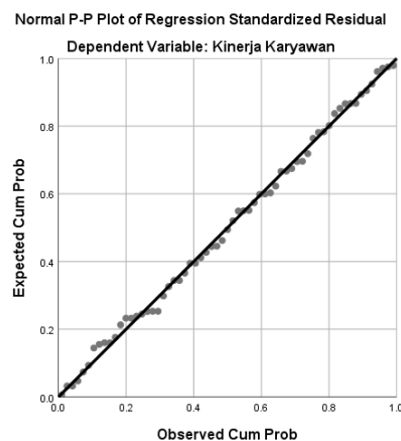
Gambar 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov.

Berdasarkan Gambar 5, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 6. Histogram Residual.

Berdasarkan Gambar 6, histogram menunjukkan pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) dan tidak condong ke kiri maupun ke kanan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal.



Gambar 7. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Berdasarkan Gambar 7, titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

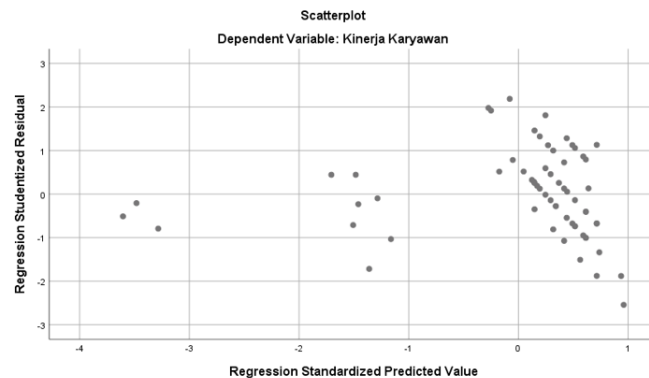
Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,860	1,880		0,458	0,649		
	Leadership Style	0,551	0,092	0,533	5,974	0,000	0,252	3,963
	Workload	0,445	0,091	0,438	4,907	0,000	0,252	3,963
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 8. Hasil Uji Multikolinearitas.

Berdasarkan Gambar 8, variabel *Leadership Style* (X1) dan *Workload* (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,252 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 3,963 (< 10). Hasil tersebut

menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas sehingga variabel independen dapat digunakan dalam analisis regresi.



Gambar 9. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan Gambar 9, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0,860	1,880		0,649
	Leadership Style	0,551	0,092	0,533	0,000
	Workload	0,445	0,091	0,438	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Gambar 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Berdasarkan Gambar 10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,860 + 0,551X_1 + 0,445X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,860 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap memiliki nilai positif ketika variabel *Leadership Style* dan *Workload* dianggap konstan. Koefisien regresi *Leadership Style* sebesar 0,551 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Leadership Style* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,551 satuan. Koefisien regresi *Workload* sebesar 0,445 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Workload* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,445 satuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0,860	1,880		0,649
	Leadership Style	0,551	0,092	0,533	0,000
	Workload	0,445	0,091	0,438	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 11. Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan Gambar 11, variabel *Leadership Style* memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $5,974 > t$ tabel 2,000 sehingga H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *Leadership Style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *Workload* memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $4,907 > t$ tabel 2,000 sehingga H_2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Store Sport Station Jakarta Timur.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1245,817	2	622,909	218,839	.000 ^b
	Residual	170,786	60	2,846		
	Total	1416,603	62			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Workload, Leadership Style						

Gambar 12. Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan Gambar 12, diperoleh nilai F hitung sebesar 218,839 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,14 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima, sehingga *Leadership Style* dan *Workload* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Store Sport Station Jakarta Timur.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	0,831	0,828	1,981

a. Predictors: (Constant), Leadership Style

Gambar 13. Hasil Koefisien Determinasi Parsial Variabel *Leadership Style*

Berdasarkan Gambar 13, nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,831. Hasil ini menunjukkan bahwa *Leadership Style* mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 83,1%, sedangkan sisanya sebesar 16,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	0,808	0,805	2,113
a. Predictors: (Constant), Workload				

Gambar 14. Hasil Koefisien Determinasi Parsial Variabel *Workload*.

Berdasarkan Gambar 14, nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,808. Hasil ini menunjukkan bahwa *Workload* mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 80,8%, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	0,879	0,875	1,687
a. Predictors: (Constant), Leadership Style, Workload				

Gambar 15. Hasil Koefisien Determinasi Simultan.

Berdasarkan Gambar 15, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,879. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Leadership Style* dan *Workload* secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 87,9%, sedangkan sisanya sebesar 12,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Leadership Style terhadap Kinerja Karyawan Sportstation area Jakarta Timur

Variabel *Leadership Style* memperoleh nilai t hitung sebesar 5,974 berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *Leadership Style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Store Sport Station Area Jakarta Timur. Artinya temuan ini menunjukkan bahwa variabel *Leadership Style* secara signifikan dan positif mempengaruhi Kinerja Karyawan Sportstation area Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Assary dan Darmayanti (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Workload terhadap Kinerja Karyawan Store Sport Station Area Jakarta Timur

Variabel *Workload* memperoleh nilai t hitung sebesar 4,907 berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Store Sport Station Area Jakarta Timur. Artinya temuan ini menunjukkan bahwa variabel *Workload* secara signifikan dan positif mempengaruhi Kinerja Karyawan Sportstation area Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan Devianes dan Adi (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Leadership Style dan Workload terhadap Kinerja Karyawan Store Sport Station Area Jakarta Timur

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 218,839, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,14 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Leadership Style* dan *Workload* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Store Sport Station Area Jakarta Timur. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,879. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel *Leadership Style* dan *Workload* mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 87,9%, sedangkan sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan Devianes dan Adi (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leadership Style* dan *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Store Sport Station Area Jakarta Timur, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan pengelolaan beban kerja yang tepat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan perlu memperkuat kualitas kepemimpinan dan menyesuaikan pembagian beban kerja sesuai kapasitas karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan faktor lain, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Assary, M. A., & Darmayanti, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Meulaboh. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi*, 2(1). <https://doi.org/10.54209/jasmien.v2i01.76>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Damaris, Fatimawali, Umboh, A., & Surya, W. S. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Girian Weru Kota Bitung. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1). <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i1.26879>
- Destiani, I., & Sehani. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai BLUD Puskesmas Langgam Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 3(1), 178–188.
- Devianes, M. F., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.4.06>
- Farismawarni, A., & Sumbogo, I. A. (2023). Determinants of Employee Performance: The Role of *Workload* and Physical Work Environment. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 41–48. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v8i1.925>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, P., & Indrawati, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Cakra Buana Sejahtera Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Sosial*, 1(1), 114–123.
- Hasibuan, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Stres Kerja pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 1–19. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15587>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Liberti, P., & Wardani, S. (2025). The Influence of *Leadership Style*, *Workload*, and Work Stress on Employee Performance. *Journal of Management and Digital Business*. <https://doi.org/10.65440/jvwrxs14>
- Pratama, O. N., & Indriyaningrum, K. (2022). The Influence of *Leadership Style*, *Workload* and Career Development on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi*.
- Prawibowo, R. B., & Prapanca, D. (2023). Enhancing Employee Performance: The Impact of Transformational Leadership, Motivation, and *Workload*. *Academia Open*, 9(2). <https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.5416>
- Purba, P. Y., Van Houten, R., Siahaan, N. R. S., Nababan, M. Y., & Sinaga, D. C. (2022). The Influence of *Leadership Style*, Communication, and Work Discipline on Employee Performance of PT Sinar Gunung Sawit Raya. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 275–281. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.46365>
- Tarwaka. (2019). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.