

Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Tbk Karawang Festive Walk

The Effect Of Leadership And Workload On Employee Performance At PT. Matahari Department Store Tbk Karawang Festive Walk

Arnetta Margaretha¹. Suroso². Syifa Pramudita Faddila³

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia¹

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia^{2,3}

Abstract

The objectives to be achieved in this study are to determine, analyze and explain the influence of leadership and workload on employee performance at PT. Matahari Department Store Tbk Karawang Festive Walk outlet. The research method used is descriptive quantitative with verification analysis. The sample used is 169 people from a total population of 292 people with the sampling technique in this study using the probability sampling method and the unit of analysis is multiple linear regression. The results of partial and simultaneous data analysis show that leadership and workload have a positive and significant effect on employee performance at PT. Matahari Department Store Tbk Karawang Festive Walk outlet.

Keywords: *leadership, workload, employee performance*

Abstrak

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk gerai Karawang Festive Walk. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan analisis verifikatif. Sampel yang digunakan berjumlah 169 orang dari total populasi sebanyak 292 orang dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode probability sampling serta unit analisis adalah regresi linier berganda. Hasil analisis data secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk gerai Karawang Festive Walk.

Kata kunci: *kepemimpinan, beban kerja, kinerja karyawan*

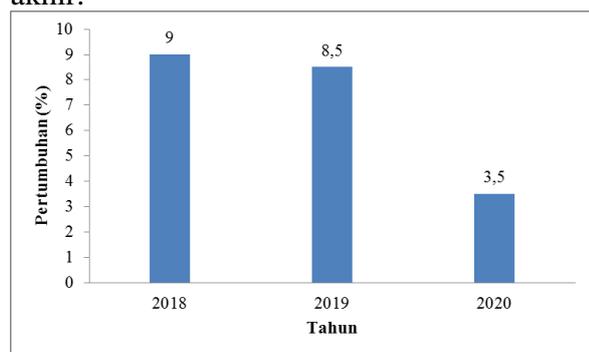
Corresponding author. arnetamargaretha@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,²

How to cite this article.

Yulita, I. K., Wahyu, C., & Rahayu, E. (2019). Hospitality And Tourism Industry Performance in Indonesia Based on Benjamin Graham ' s Perspective. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 9–16.
<https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/view/14485>

PENDAHULUAN

Ritel merupakan mata rantai yang penting dalam proses distribusi barang dan merupakan mata rantai terakhir dalam suatu proses distribusi. Melalui ritel, suatu produk dapat bertemu langsung dengan penggunanya. Industri ritel di sini didefinisikan sebagai industri yang menjual produk dan jasa pelayanan yang telah diberi nilai tambah untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, kelompok, atau pemakai akhir.



Gambar 1.1 Pertumbuhan Bisnis Ritel Indonesia

Sumber : Apindo, 2020

Grafik di atas memperlihatkan pertumbuhan bisnis ritel di Indonesia periode 2018 – 2020. Dimana, pada tahun 2018 bisnis ritel ini tumbuh sebesar 9 % atau naik sebesar 5,3% dari posisi sebesar 3,7% pada tahun 2017. Pada tahun 2019, mengalami penurunan sebesar 0,5% dari tahun sebelumnya menjadi 8,5%. Dan pada tahun 2020 merupakan tahun dengan penurunan pertumbuhan besar yaitu 3,5% atau turun sebesar 5% dari tahun sebelumnya. Kondisi ini disebabkan karena adanya pandemi Covid-19.

**Tabel 1.1
Perolehan Laba Kotor PT. Matahari
Periode 2018 – 2020**

No	Tahun	Lab Kotor (dalam Milliar Rupiah)	Penurunan (Rp)	Persentase (%)
1	2018	6,378	116	1.85%
2	2019	6,156	-222	-3.48%
3	2020	2,830	-3,326	-54.02%
Jumlah		15,365	-3,548	-55.65%
Rata-rata		5,122	-1182.533	-18.55%

Sumber: Laporan Keuangan MDS, Tbk, 2018 – 2020
Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan perolehan laba kotor PT. Matahari

*Departement Store*Tbk periode 2018 – 2020. Dimana pada tahun 2018 perolehan laba kotor sebesar Rp. 6.378 miliar atau naik sebesar 1,85% dari tahun 2017. Pada tahun 2019, perolehan laba kotor sebesar Rp. 6.156 milliard atau turun sebesar 3,48% dari tahun 2018 dan pada tahun 2020 perolehan laba kotor sebesar Rp. 2.830 milliard atau turun sebesar 54,02% dari tahun 2019. Sedangkan jumlah perolehan laba kotor pada periode tersebut sebesar Rp. 15.365 milliard dengan rata-rata perolehan laba kotor sebesar Rp. 5.122 milliard atau sebesar -18,55% per tahunnya.

Matahari *Departemet Store* Karawang *Festive Walk* terus memperhatikan pemimpin agar mampu meningkatkan motivasi dan memberikan kepuasan kepada karyawan yang bekerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan membuat Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada Matahari *Departemet Store* Karawang *Festive Walk* berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan. Dimana aspek kepemimpinan dan beban kerja yang akan diteliti, hal ini diduga menjadi aspek yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Matahari *Departemet Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*. Sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari *Departmen Store*Tbk Gerai Karawang *Festive Walk*”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi permasalahan dan batasan penelitian tersebut, maka dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*?
2. Bagaimana beban kerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*?

4. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*?
 5. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*?
 6. Apakah kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*?
- 1.3 Tujuan Penelitian
- Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk* yaitu untuk:
1. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kepemimpinan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
 2. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan beban kerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
 3. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
 4. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
 5. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
- Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan apakah kepemimpinan dan

beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Matahari *Department Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk* berjumlah 292 orang.

Dalam melakukan penelitian hal pertama yang dilakukan adalah menentukan sampel dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel, dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana :

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi = 292 orang

e^2 =standar deviasi = 5 % = 0,0025

Dari formulasi di atas maka dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)} = \frac{292}{1 + (292 \times (0,05)^2)} = 168,79 \approx 169$$

Berdasarkan hasil perhitungan penentuan sampel diatas, diketahui bahwa jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 169 orang (pembulatan) yang dianggap mewakili populasi yang ada.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2018).

3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2018).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *Likert*.

Berikut ini adalah instrumen penelitian yang digunakan berdasarkan permasalahan yang terjadi.

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Soal
1	Kepemimpinan (X ₁)*	Direktif	Pengarahannya	Ordinal	1,2
			Pengarahannya terhadap keinginan Pimpinan		3,4,5
		Supportive	Mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif		6,7,8
			Memperhatikan kesejahteraan karyawan		9,10
		Partisipatif	Memberikan kebebasan berpendapat		11
			Mempertimbangkan saran		12
		Orietasi pada Prestasi	Menetapkan Tujuan		13
2	Beban Kerja (X ₂)**	Beban fisik	Beban fisik psikologi	Ordinal	1
			Beban fisik biomekanika		2
		Beban mental	Konsentrasi		3,4
			Adanya rasa bingung		5
			Kewaspadaan		6,7
		Beban waktu	Ketepatan pelayanan		8,9
			Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan		10,11
Mampu melakukan pekerjaan lebih	12,13				
3	Kinerja (Y)***	Kualitas	Hasil sesuai standar	Ordinal	1
			Kesempurnaan tugas		2

Sumber : *House dalam Syamsul (2012:30), Munanda, (2014) dan Mangunegara (2018).

3.2 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS sebagai sarana dalam melakukan analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini dilakukan pada kuesioner yang telah disebarakan dan dijawab oleh responden melalui perhitungan nilai rata-rata (*Mean*) dan histogram dari setiap jawaban pernyataan yang ada pada kuesioner.

Tabel 3.2 Skala Likert

Bobot Skor	Kepemimpinan	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
1	Sangat Tidak Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tidak Baik
2	Tidak Baik	Tinggi	Tidak Baik
3	Cukup Baik	Cukup Tinggi	Cukup Baik
4	Baik	Rendah	Baik
5	Sangat Baik	Sangat Rendah	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018)

Berikut adalah formulasi analisis rentang skala yang digunakan:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

m = jumlah Alternatif Jawaban (skor = 5)

Sehingga berdasarkan formulasi tersebut didapat dalam penelitian ini rentang skalanya adalah sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{169(5-1)}{5} = 135.2$$

Jumlah sampel sebanyak 169 orang. Instrumen menggunakan skala *likert* pada skala terendah 1 dan skala tertinggi 5. Maka perhitungan skala untuk penilaian tiap kriteria adalah sebagai berikut:

Skala Terendah

$$= \text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Sampel (n)}$$

$$= 1 \times 169 = 169$$

Skala Tertinggi

$$= \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel (n)}$$

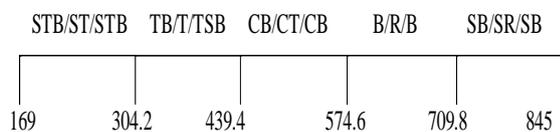
$$= 5 \times 169 = 845$$

Tabel 3.3 Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Kepemimpinan	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
1	169 – 304.2	Sangat Tidak Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tidak Baik
2	304.21 – 439.4	Tidak Baik	Tinggi	Tidak Baik
3	439.41 – 574.6	Cukup Baik	Cukup Tinggi	Cukup Baik
4	574.61 – 709.8	Baik	Rendah	Baik
5	709.81 – 845	Sangat Baik	Sangat Rendah	Sangat Baik

Sumber: Hasil olah penulis, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat dinilai rentang skala yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*. Rentang skala diatas dapat digambarkan melalui Bar Skala atau *Bar Scale*:



Gambar 3.1 Bar Scale

Sumber: Hasil Analisis 2021

3.3 Analisis Verifikatif

Dalam penelitian ini analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.

3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini dilakukan dengan analisis statistik yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda ini dilakukan untuk mengukur apakah ada hubungan antara lebih dari satu variabel bebas pada variabel terikat (Ghozali, 2018:8). Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*. Adapun persamaan analisis regresi linier secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Beban kerja

ε = *Standart Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Matahari *Department Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk* yang dijadikan sampel penelitian berjumlah 169 orang digolongkan dalam karakteristik jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan dan status kerja.

Tabel 4.1

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Org)	Persentase (%)
1	Pria	53	31%
2	Wanita	116	69%
JUMLAH		169	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah, 2021

4.2 Profil responden berdasarkan usia

Profil responden berdasarkan usia digolongkan menjadi 4tingkatan yaitu responden usai 19 – 25 tahun, 25,1 – 30 tahun, 30,1 – 40 tahun dan 40,1 – 50 tahun. Berikut hasil analisis profil responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2

Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Org)	Persentase (%)
1	19 – 25 Tahun	96	56,80%
2	25,1 – 30 Tahun	48	28,40%
3	30,1 – 40 Tahun	17	10,06%
4	40,1 – 50 Tahun	8	4,73%
JUMLAH		169	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah, 2021

4.3 Hasil Pengujian Keabsahan Data

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui keabsahan data yang telah diperoleh dari hasil jawaban responden dalam kuesioner yang telah terkumpul. Dalam pengujian ini digunakan tiga instrumen yaitu uji validitas, reliabilitas dan normalitas. Berikut adalah hasilnya.

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 17.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 169 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,151, untuk $df = 169 - 2 = 167$; $\alpha = 0,05$ maka item/ pernyataan tersebut valid dan sebaliknya

4.4 Hasil Uji Multikolonieritas Data

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).

Table 4.3
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Kepemimpinan	.995	1.005	Tidak ada multikolonieritas
Beban Kerja			

Berdasarkan tabel 4.11 nilai *Tolerance* dari variabel independen sebesar $0,995 > 0,10$ serta hasil perhitungan nilai *VIF* dari variabel independen sebesar $1,005 < 10,00$. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas diantara variabel kepemimpinan dengan variabel beban kerja.

4.5 Hasil Uji Normalitas Data

Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut :

- Jika signifikansi > 0,05 maka, data tersebut berdistribusi normal
- Jika signifikansi < 0,05 maka, data tersebut tidak berdistribusi normal

Tabel 4.4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		169
Normal Parameters ^a	Mean	44.9467456
	Std. Deviation	4.18563878
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.034
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.595
Asymp. Sig. (2-tailed)		.871

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asimp.Sig.(2-tailed)*

sebesar 0,871 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena *Asimp.Sig.(2-tailed)* > 0.05.

4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan variabel terikat ketika variabel bebas dinaikkan atau diturunkan.

Tabel 4.5
Hasil Regresi Linier Berganda
Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk gerai Karawang Festive Walk

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.863	6.084		.142	.887
	Kepemimpinan	.446	.089	.340	5.017	.000
	Beban Kerja	.496	.088	.380	5.607	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 0.863 + 0.446X_1 + 0.496X_2$$

Penjelasan dari persamaan:

- Konstanta sebesar 0,863 menyatakan bahwa jika kepemimpinan dan beban kerja = 0 (Sama dengan Nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan adalah 0,863.
- Kepemimpinan (Variabel X1) memiliki nilai positif sebesar 0,446. Hal ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan (variabel X1) sebesar 1 satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,446.
- Beban kerja (Variabel X2) memiliki nilai positif sebesar 0,496. Hal ini berarti bahwa peningkatan beban kerja (variabel X2) sebesar 1 satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,496.

4.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan

(X₁) dan beban kerja(X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat *output* sebagai berikut:

Table 4.6
Koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.233	7.44993

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

4.8 Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan (Uji F)

Table 4.7

Hasil Uji F Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk gerai Karawang Festive Walk

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2943.288	2	1471.644	26.515	.000 ^a
Residual	9213.233	166	55.501		
Total	12156.521	168			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 26,515. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi F. Dengan $\alpha = 0,05$, $df_2 = n-k-1 = 169-2-1 = 166$, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,05. Dengan demikian $F_{hitung} 26,515 > F_{tabel} 3,05$ sehingga H_a diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X₁) dan beban kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department StoreTbk Gerai Karawang Festive Walk” ini, dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan pada PT. Matahari Department Store Tbk Karawang Festive Walk dalam menjalankan organisais pada kriteria cukup baik.

Dimensi supportive merupakan dimensi yang memiliki nilai skor terendah karena pemimpin kurang support terhadap pemberian solusi pada masalah pekerjaan sehingga partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan berkurang. Sedangkan dimensi orientasi pada prestasi memiliki nilai skor tertinggi.

2. Beban kerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk Karawang Festive Walkpada kriteria cukup setuju artinya bahwa beban kerja saat ini sudah cukup rendah. Dimensi beban waktu merupakan dimensi yang memiliki nilai rata-rata skor terendah, karena karyawan mengerjakan pekerjaan saat ini lebih dari satu pekerjaan dan merupakan keharusan dalam bekerja. Sedangkan dimensi yang memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu beban fisik.
3. Kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk Karawang Festive Walk pada kriteria baik. Dimensi tanggungjawab merupakan dimensi yang memiliki nilai rata-rata skor terendah, karena karyawan kurang memiliki kemampuan melakukan tugas sesuai prosedur. Sedangkan dimensi yang memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu inisiatif.
4. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk gerai Karawang Festive Walk.
5. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk gerai Karawang Festive Walk.
6. Kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk gerai Karawang Festive Walk.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2014). *Path Analisis (Analisis Jalur)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Akdon. (2016). *Strategic Manajemen for Education Management; Manajemen Strategis untuk Manajemen Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Ahmad Hannani. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 01, No. 02.
- Adiwibowo, A. S. (2012). Kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan RSJ menur Surabaya. *Manajemen Bisnis*, 2(01), 41–58.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2013). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Arifin, Syamsul. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni kEpemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Edy Sutrsino, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Harijanti, P., Melinda, T., & Krisprimandoyo, D. A. (2021). The Effect of Leadership, Motivation, and Organizational Culture on the Performance of Employees of PT X. *KnE Social Sciences*, 8(February), 228–234.
<https://doi.org/10.18502/kss.v5i5.8849>.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Loliyana, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bri Kcp Tanjung Agung Cabang Tanjung Karang. *Jurnal Gema Ekonomi*, 9(2).
- L. Mathis, Robert dan John H. Jackson, (2014). *Human Resource Management (Management Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: salemba empat.
- Maman, Ahadiyat. (2014). *Metode Tutor Sebaya Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Pada Materi Pengolahan Data*. *Jurnal Formatif* 4(1): 71-79.
- M. Manullang., (2018)., *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Munandar. (2014). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Nurhayati, F. H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Injection Pt. Tara Citra Kusuma Cikarang Tahun 2019*.
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Vol 1. No. 1:Hal 35-45.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.

- Suwatno.dan Priansa, Junni, Donni (2014), Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan, (2018), Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutikno, Sobry. (2014). Metode & Model-Model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, Efektif, dan Menyenangkan. Lombok: Holistica.
- Sondang P. Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Semuel Batlajery. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, Vol.Vii, No. 2, Oktober 2016; 135-155 P-Issn: 2085-8779 E-Issn: 2354-7723.
- Sumarni, Neni. Enjang Suherman, Suroso, Delimawar Haryani,& Ade Mubarak. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Karawang Barat. Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa. Vol 4 No. 2.
- Puspita Sari, N., & Rokhmi Fuadati, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Educuity Residence Apartment Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM), 7(8), 1–17. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1500>.
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasidan Kinerja Pegawai. Celebes Equilbrum Jurnal,1(1),17–23.
- Taufik, A., Susanto, A. D., & Lukman. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Transportasi Bappenas. Human Relations, 3(1), 1–8.
- Tohardi, Ahmad. (2012). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Tiyasiningsih, E., Indarti, S., & Hendriani, S. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang PekanbaruU Ezky. 57–75.
- Vinda Sulvitri, Indarti, S., & Samsir. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Prakarsa Pramandita. PROCURATIO (Jurnal Ilmiah Manajemen), 6(1), 29–36.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Yukl, Gary (2015) Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7). Jakarta : Indeks.
- Wakoli, C. (2016). Effects of Workload on the Teachers' Performance in Kanduyi Division, Bungoma District. International Journal of Science and Research (IJSR), 5(10), 1215–1219. <https://doi.org/10.21275/SUB154454>.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.