

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOKO RUKUN JAYA WATES KABUPATEN KEDIRI

Ananda Diska Saputri¹, Baju Pramutoko², Ustadus Sholihin³

¹Prodi Manajemen, UNISKA Kediri, anandadiska09@gmail.com

²Prodi Manajemen, UNISKA Kediri, baypre@gmail.com

³Prodi Manajemen, UNISKA Kediri, ustadussholihin@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This study is motivated by the importance of employee performance in enhancing business success at Toko Rukun Jaya Wates, Kediri Regency. The study aims to analyze the influence of transformational leadership style, work culture, and workload on employee performance. A quantitative approach was employed, utilizing a saturated sampling technique involving 46 employees. Data analysis was conducted using SPSS version 27, encompassing tests for validity, reliability, correlation, classical assumptions, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that, individually, transformational leadership style has a significant effect on employee performance ($\text{Sig. } 0.006 < 0.05$) and workload has a significant effect ($\text{Sig. } 0.002 < 0.05$), whereas work culture does not have a significant effect ($\text{Sig. } 0.280 > 0.05$). Simultaneously, transformational leadership style, work culture, and workload significantly influence employee performance, with an F-test significance value of 0.001 (< 0.05).

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Culture, Workload, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan dalam meningkatkan keberhasilan usaha di Toko Rukun Jaya Wates Kabupaten Kediri. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh terhadap 46 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, korelasi, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\text{Sig. } 0,006 < 0,05$), budaya kerja tidak berpengaruh signifikan ($\text{Sig. } 0,280 > 0,05$), sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan ($\text{Sig. } 0,002 < 0,05$). Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,001 ($< 0,05$).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

DOI : <http://dx.doi.org/10.32503/jcm.v4i1.9115>

Sejarah Artikel : Artikel diterima (20/3); direvisi (25/3); disetujui (30/3)

Email Co-Author : anandadiska09@gmail.com



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, sumber daya manusia menjadi aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan berperan sebagai pelaksana berbagai aktivitas operasional sehingga kualitas kinerjanya menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Daulay, Kurnia, dan Maulana (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti komitmen organisasi, tanggung jawab kerja, dan disiplin kerja. Sejalan dengan itu, Atmaja (2022) menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang perlu dikelola secara optimal oleh organisasi guna mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar produktivitas dan daya saing organisasi dapat terus meningkat.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong bawahan untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan organisasi. Pendapat tersebut didukung oleh Priyatmo (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, Ramadhani dan Indawati (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui otonomi kerja. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Yoga Aldi Febrian dan Ayu Sri Brahmayanti (2025) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain kepemimpinan, budaya kerja juga berperan dalam membentuk perilaku, disiplin, serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Schein (2017), budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bekerja. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah beban kerja. Hasil penelitian Indriani, Yuliantini, dan Bagia (2019) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin dan produktif. Temuan tersebut diperkuat oleh Irmayanti, Widiastini, dan Suarmanayasa (2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja bersama dengan kompetensi memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, Silvia dkk. (2019) juga menyatakan bahwa budaya kerja yang diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin dan tanggung jawab kerja. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah beban kerja. Tarwaka (2015) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hasil penelitian Lestari, Liana, dan Aquinia (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana beban kerja yang tidak sesuai dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja. Selanjutnya, Kurnia dan Sitorus (2022) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu menyesuaikan pembagian beban kerja dengan kemampuan masing – masing karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh Firjatullah, Wolor, dan Marsofiyati (2023) yang menjelaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Putri Novitasari dan Budi Satriyo (2016), Priyatmo (2018), Ramadhani dan Indawati (2021), serta Yoga Aldi Febrian dan Ayu Sri Brahmayanti (2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Indriani dkk. (2019), Irmayanti dkk. (2020), Silvia dkk. (2019), dan Marsofiyati (2023) menyimpulkan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Lestari dkk. (2020), Kurnia dan Sitorus (2022), Kusumaningsih dan Riauanto (2021), Bramasta dkk. (2021), serta Firjatullah dkk. (2023) menunjukkan bahwa beban kerja turut memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan beban kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Toko Rukun Jaya Wates Kabupaten Kediri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan kebutuhan rumah tangga. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, mengelola persediaan barang, dan melaksanakan kegiatan operasional. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti instruksi kerja yang belum konsisten, tingkat disiplin dan tanggung jawab yang belum merata, serta tingginya beban kerja pada periode tertentu sehingga karyawan harus menyelesaikan beberapa pekerjaan secara bersamaan. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan beban kerja yang diterapkan di perusahaan.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar penelitian dilakukan pada instansi pemerintah, perusahaan manufaktur, maupun perusahaan jasa. Penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan pada perusahaan perdagangan skala menengah masih relatif terbatas. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Rukun Jaya Wates Kabupaten Kediri sebagai perusahaan perdagangan skala menengah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor perdagangan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada Toko Rukun Jaya Wates Kabupaten Kediri. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya kerja, dan pengelolaan beban kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kajian Teori

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada upaya pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Menurut Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan misi yang jelas, pengaruh ideal, dan perhatian terhadap kebutuhan individu untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Sejalan dengan itu, Northouse (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan kerja sama antara pemimpin dan bawahan dalam menciptakan visi bersama serta mendukung pertumbuhan individu maupun tim. Selain itu, Yukl (2013) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu membangun komitmen karyawan terhadap visi organisasi, mendorong inovasi, dan meningkatkan kinerja di atas standar yang telah ditetapkan. Selanjutnya, Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam mengubah sikap, nilai, dan aspirasi karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi serta mampu menghasilkan kinerja yang unggul.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak di lingkungan kerja. Menurut Schein (2017) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan seperangkat asumsi dasar yang dipelajari dan dikembangkan oleh suatu kelompok dalam menghadapi permasalahan adaptasi eksternal maupun integrasi internal, kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai pedoman dalam berperilaku. Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah sistem nilai, kepercayaan, dan aturan yang menjadi ciri khas suatu organisasi serta membedakannya dari organisasi lain. Sementara itu, Denison, Hooijberg, dan Quinn (2020) menegaskan bahwa budaya kerja merupakan seperangkat nilai, praktik, dan perilaku organisasi yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, serta tuntutan fisik dan mental yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan keseluruhan tugas yang harus diselesaikan seseorang dalam periode tertentu dengan mempertimbangkan kemampuan, keterampilan, dan waktu yang tersedia. Selain itu, Tarwaka (2015) menyatakan bahwa beban kerja meliputi tuntutan pekerjaan yang mencakup beban fisik, mental, dan waktu kerja yang diterima oleh tenaga kerja. Lebih lanjut, Umam (2018) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan kumpulan aktivitas yang dipengaruhi oleh volume pekerjaan, tingkat kesulitan, tempo kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang dapat berdampak pada kesehatan dan produktivitas karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan pemanfaatan waktu secara efektif. Lebih lanjut, Wibowo (2016) menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan kerja, perilaku, dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Putra (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan kepemimpinan yang mampu memberikan dorongan, arahan, serta perhatian secara intensif kepada karyawan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak terlepas dari peran kepemimpinan, khususnya dalam hal kemampuan pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, dan membina bawahannya. Sejalan dengan itu, Wibowo (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki fungsi strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pemimpin berperan sebagai penggerak utama perilaku kerja dalam organisasi.

Hubungan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa budaya kerja berperan penting dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Wibowo (2016) menjelaskan bahwa budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan keterlibatan karyawan serta menciptakan keselarasan antara nilai individu dan nilai organisasi. Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang didukung oleh budaya kerja yang positif akan mendorong terciptanya perilaku kerja yang produktif, seperti ketepatan waktu, kerja sama yang baik, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kapasitas fisik dan mental yang dimiliki. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan mendukung pencapaian kinerja secara optimal. Tarwaka (2015) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko kesalahan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan kejenuhan yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan erat dengan produktivitas kerja. Selain itu, Khaerul

Umam (2018) menjelaskan bahwa beban kerja memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, di antaranya gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan beban kerja. Gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam membangun motivasi dan perilaku kerja karyawan. Ayu Yustiar dan Edi Siregar (2020) menjelaskan bahwa pemimpin berperan secara kolaboratif dalam mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan, sedangkan Supriyanto (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kesadaran dan nilai kerja karyawan. Soetrisno (2018) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan sistem nilai dan norma yang dijalankan bersama sebagai pedoman dalam bekerja, sehingga menciptakan konsistensi dan komitmen kerja. Sementara itu, beban kerja berkaitan dengan kapasitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan dapat menurunkan kinerja, sedangkan keseimbangan beban kerja akan mendukung efektivitas kerja (Sedarmayanti, 2017).

Research Gap

Berdasarkan penelitian terdahulu, terlihat adanya perbedaan hasil terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan manufaktur berskala besar yang memiliki sistem kerja lebih kompleks dan terstruktur, sedangkan penelitian ini pada sektor usaha toko atau ritel masih relatif terbatas. Perbedaan karakteristik antara perusahaan manufaktur dan usaha toko tersebut memungkinkan adanya perbedaan dalam pola pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk menguji kembali apakah hubungan variabel yang sama juga berlaku pada konteks usaha toko seperti Toko Rukun Jaya Wates Kabupaten Kediri.

Relevansi Penelitian

Berdasarkan research gap tersebut, penelitian ini memiliki relevansi dalam memperluas kajian teoretis dan empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan beban kerja secara simultan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor ritel. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, penguatan budaya kerja, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal dan berkelanjutan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk

menguji hipotesis melalui analisis data yang bersifat statistik. Penelitian dilaksanakan di Toko Rukun Jaya Wates, Kabupaten Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh digunakan apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil.

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan transformasional (X_1), budaya kerja (X_2), dan beban kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Gaya kepemimpinan transformasional diukur berdasarkan indikator pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspiratif (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan perhatian individual (individualized consideration). Budaya kerja diukur melalui indikator disiplin, kerja sama, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan. Beban kerja diukur berdasarkan aspek beban fisik, beban mental, dan beban waktu kerja. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Seluruh variabel diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert 4 poin, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan program IBM SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi yang signifikan $< 0,05$, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbachs Alpha menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai di atas 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan telah memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

Uji Korelasi

Uji korelasi menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen, ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,672, budaya kerja sebesar 0,690, dan beban kerja sebesar 0,713. Seluruh nilai koefisien berada pada interval 0,60 – 0,79, yang menunjukkan hubungan kuat dan positif. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, budaya

kerja, dan pengelolaan beban kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan hasil yang memenuhi persyaratan analisis regresi. Uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,059 ($> 0,05$), sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10 , sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas berdasarkan scatterplot menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak di sekitar nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu penegaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.191	2.522		2.058	.046
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.321	.111	.352	2.884	.006
Budaya Kerja	.150	.137	.162	1.094	.280
Beban Kerja	.440	.134	.422	3.280	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil uji regresi linier berganda di atas, diperoleh susunan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 5.191 + 0,321X_1 + 0,150X_2 + 0,440X_3 + e$

Persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5,191 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya kerja (X2), dan beban kerja (X3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 5,191.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,321 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,321, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
3. Koefisien regresi budaya kerja (X2) sebesar 0,150 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,150, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

4. Koefisien regresi beban kerja (X3) sebesar 0,440 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,440, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji hipotesis dengan taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa :

1. Nilai sig Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,006 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 Ha diterima H0 ditolak.
2. Nilai sig Budaya Kerja (X2) sebesar 0,280 > 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis 2 H0 diterima Ha ditolak.
3. Nilai sig Beban Kerja (X3) sebesar 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis 3 Ha diterima H0 ditolak.

Uji F (Simultan)

Tabel 2 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.610	3	106.537	25.848	.000 ^b
	Residual	173.108	42	4.122		
	Total	492.717	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 secara simultan diketahui bahwa nilai Sig. F 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis 4 H0 ditolak Ha diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3 Hasil Uji analisis Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.649	.624	2.03017

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,649 yang disimpulkan bahwa variabel bebas (X) diperoleh adalah 64,9% terhadap variabel (Y), 35,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas (X).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,884 > t

tabel 2,017, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta mendorong inovasi dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja melalui pemberian motivasi dan pengaruh positif kepada bawahan.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,280 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $1,094 < t$ tabel 2,017, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa budaya kerja yang diterapkan belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh belum optimalnya penerapan budaya kerja dalam aktivitas sehari-hari atau kurangnya pemahaman dan konsistensi karyawan dalam menerapkan nilai-nilai budaya kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa budaya kerja tidak selalu menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan apabila belum diterapkan secara efektif dalam organisasi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,280 > t$ tabel 2,017, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan akan mendorong efektivitas serta efisiensi kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan pendapat Koesomowidjojo (2017) yang menyatakan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Analisis Simultan Variabel Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga ketiga variabel secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif, budaya kerja yang baik, serta pengelolaan beban kerja yang sesuai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara bersamaan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat pendapat Mangkunegara (2017) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor organisasi termasuk gaya

kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan beban kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Secara praktis, penelitian ini menunjukkan bahwa Toko Rukun Jaya Wates Kabupaten Kediri perlu meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, mengelola beban kerja secara optimal, serta terus memperkuat penerapan budaya kerja agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 62,4%, sedangkan 37,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif serta pengelolaan beban kerja yang sesuai mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, budaya kerja yang belum berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai budaya kerja di perusahaan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan hasil tersebut, saran yang dapat diajukan adalah agar Toko Rukun Jaya Wates Kabupaten Kediri terus meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional melalui pemberian motivasi, inspirasi, dan perhatian kepada karyawan. Selain itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional sesuai dengan kemampuan karyawan agar produktivitas tetap terjaga. Perusahaan juga perlu memperkuat implementasi budaya kerja melalui sosialisasi, pembinaan, dan evaluasi secara berkelanjutan sehingga nilai-nilai budaya kerja dapat diterapkan secara konsisten. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau disiplin kerja sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 116–131.
- Bramasta, R., Asmike, M., & Kadi, D. C. A. (2021). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai intervening. Dalam *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 3).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Denison, D. R., Hooijberg, R., & Quinn, R. E. (2020). *Organizational culture and effectiveness: A theory and practice*. New York: Wiley.

- Febrian, Y. A., & Brahmayanti, I. A. S. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional, efektivitas kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000. *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*, 2(1), 293–316.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Rev. ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 33–41.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 111–119.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 48–57.
- Kusumaningsih, D., & Riauunto, S. (2021). Analisis motivasi, disiplin, dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 439–456.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13–21.
- Putra, A. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis aplikatif*. Bandung: Nilacakra.
- Novitasari, P., & Satrio, B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5 (9).
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui otonomi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9–16.
- Soetrisno, E. (2018). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2020). *Metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Umam, K. (2018). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Yustiar, A., & Siregar, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(2), 115–125.