

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT LANGGENG ABADI KEDIRI

Juleo Prabowo Adnan Romawi^{1*}, Zulistiani², Itot Bian Raharjo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
juleoadnan@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation, and workload on employee performance at CV. Berkat Langgeng Abadi Kediri. The background of this study is based on the importance of human resources as the company's main asset, as well as internal problems such as authoritarian leadership style, disproportionate workload, and lack of work motivation. This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 40 respondents who are all employees of the company. The analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS version 25. The results of the study indicate that partially leadership style, work motivation, and workload have a significant effect on employee performance. Simultaneously, the three variables also have a positive and significant effect on performance. These findings indicate the importance of the role of effective leadership, a balanced work system, and motivational encouragement in increasing employee productivity and performance. This study provides a practical contribution to company management in increasing organizational effectiveness and becomes a reference for further researchers in developing studies related to human resource management.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Workload, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Langgeng Abadi Kediri. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan, serta adanya permasalahan internal seperti gaya kepemimpinan otoriter, beban kerja tidak proporsional, dan kurangnya motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang merupakan seluruh karyawan perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan yang efektif, sistem kerja yang seimbang, serta dorongan motivasional dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas organisasi serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan kajian terkait manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di tengah persaingan global yang semakin ketat dan dipenuhi ketidakpastian, pengembangan SDM menjadi elemen kunci untuk meningkatkan daya saing bangsa. [1] menyatakan bahwa pembangunan SDM memiliki peran krusial dalam meraih keunggulan kompetitif di era globalisasi dan digitalisasi yang serba cepat. Namun, tantangan dalam pengembangan SDM di Indonesia masih cukup besar. Bank Dunia mencatat bahwa pada tahun 2018, kualitas SDM Indonesia berada di peringkat 87 dari 157 negara. Di tahun yang sama, Business World menempatkan Indonesia pada peringkat 45 dari 63 negara dalam daya saing SDM, tertinggal dari Singapura dan Malaysia [1].

Kinerja karyawan merupakan indikator utama yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan memiliki peran vital karena mampu mempengaruhi perilaku, motivasi, dan produktivitas karyawan (Supriyadi, 2016). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin akan membentuk lingkungan kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi, serta menciptakan semangat kerja tim yang kuat (Afandi, 2018). Kepemimpinan transformasional, inspiratif, maupun demokratis terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Namun, tidak semua penelitian menunjukkan

hasil serupa. [2], misalnya, menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asno Horie Indonesia, menunjukkan bahwa konteks organisasi dapat memengaruhi kekuatan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja.

Motivasi kerja juga menjadi variabel penting yang turut menentukan pencapaian kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Husna (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Namun, [3] mencatat hasil berbeda bahwa meskipun motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, namun tidak berdampak signifikan terhadap kinerja secara langsung.

Beban kerja merupakan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, hingga penurunan produktivitas. Sugesti et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, terutama jika melebihi kapasitas karyawan. Namun, penelitian oleh [4] menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena masih dalam tingkat yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja masing-masing individu.

Dalam konteks CV. Berkat Langgeng Abadi, sebuah perusahaan distribusi barang yang beroperasi di Kediri, ditemukan beberapa persoalan terkait gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja. Gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta minimnya partisipasi dalam pengambilan keputusan menjadi tantangan yang berdampak pada rendahnya motivasi dan kinerja tim. Selain itu, perusahaan juga menghadapi masalah dalam manajemen beban kerja, terutama ketika volume pengiriman barang meningkat drastis, ditambah dengan jam kerja yang tidak menentu dan seringnya lembur tanpa perencanaan yang jelas. Kondisi ini berdampak negatif pada produktivitas dan semangat kerja karyawan.

Meskipun banyak penelitian telah membahas pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja, sebagian besar studi tersebut berfokus pada perusahaan besar di sektor swasta atau publik. Kajian yang menggabungkan ketiga variabel ini dalam satu model penelitian dan dalam konteks perusahaan distribusi seperti CV. Berkat Langgeng Abadi masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian lanjutan guna memahami secara lebih komprehensif bagaimana ketiga faktor tersebut berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di sektor distribusi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Langgeng Abadi Kediri.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Langgeng Abadi Kediri [5]. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan yang pernah bekerja di CV. Berkat Langgeng Abadi Kediri, dengan jumlah sampel ditetapkan sebanyak 40 responden yang dipilih secara purposive sampling dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei, kemudian data yang diperoleh diuji validitas dan reliabilitasnya dengan SPSS versi 25. Analisis data terdiri dari uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi untuk mengukur tingkat pengaruh masing-masing variabel dan kontribusinya terhadap loyalitas pelanggan [5].

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kualitas pelayanan, harga, dan promosi terhadap loyalitas pelanggan memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi masing-masing item pernyataan yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

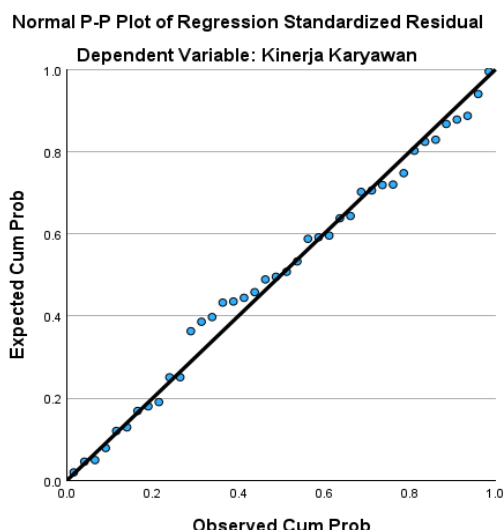
Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat dikategorikan *reliabel*, dengan nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap

butir pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga dapat menghasilkan data yang stabil dan dapat diandalkan. Dengan demikian, apabila kuesioner diajukan kembali, respon yang diperoleh dari responden cenderung tidak berubah signifikan dari jawaban sebelumnya.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Responden Penelitian ini melibatkan 40 responden yang seluruhnya merupakan karyawan CV Berkat Langgeng Abadi Kediri, sehingga 100% sampel adalah representasi internal perusahaan. Jenis Kelamin : Mayoritas responden adalah laki-laki (95%), sementara perempuan hanya berjumlah 5%. Ketimpangan ini mencerminkan dominasi gender tertentu di lingkungan kerja perusahaan, yang kemungkinan besar berkaitan dengan karakteristik industri logistik di Indonesia. Usia Responden : Sebagian besar responden berusia muda, dengan 42,5% berada pada rentang 22–25 tahun dan 37,5% pada rentang 26–30 tahun. Usia 25 tahun merupakan titik konsentrasi tertinggi (modus), sedangkan hanya 2,5% responden berusia 35 tahun. Secara kumulatif, 50% berusia 26 tahun atau lebih muda, dan 75% berusia di bawah 30 tahun. Ini menunjukkan dominasi tenaga kerja muda yang produktif dan adaptif, dengan mayoritas berasal dari generasi milenial.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2025

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

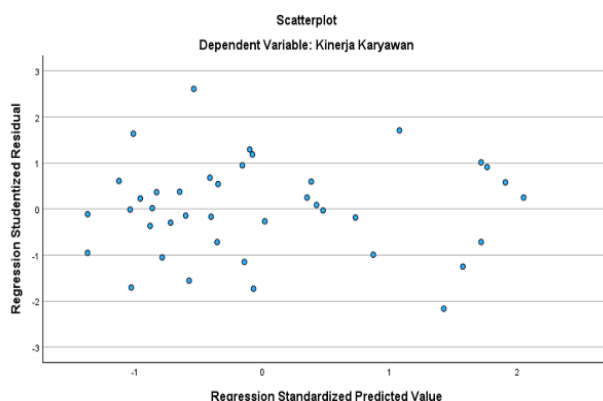
Hasil uji normalitas juga diperkuat dengan analisis grafik *Normal P-P Plot*, di mana titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal secara konsisten. Pola ini menunjukkan bahwa residu data cenderung mengikuti distribusi normal, sehingga memperkuat kesimpulan bahwa data memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Melalui analisis VIF menggunakan SPSS, diketahui bahwa nilai VIF untuk gaya kepemimpinan (1,970), motivasi kerja (1,788), dan beban kerja (2,018) semuanya < 10 , serta nilai tolerance masing-masing $> 0,001$. Hasil ini menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain [6]. Model yang baik mensyaratkan asumsi homoskedastisitas, yaitu varians residual yang konstan, sedangkan pola heteroskedastisitas muncul jika titik-titik residual membentuk pola tertentu.



Sumber : Hasil *Output* SPSS 25, 2025
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis *scatterplot*, pada gambar 2 terlihat titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Regresi Linier berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen dalam sebuah model [7]. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan mengukur tingkat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------------------------|-----------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| (Constant) | -1,497 | 3,855 | | -0,388 | 0,700 | | |
| 1 Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,337 | 0,066 | 0,484 | 5,078 | 0,000 | 0,508 | 1,970 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,294 | 0,137 | 0,195 | 2,151 | 0,038 | 0,559 | 1,788 |
| Beban Kerja (X3) | 0,762 | 0,203 | 0,363 | 3,762 | 0,001 | 0,495 | 2,018 |

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25, 2025

Interpretasi Hasil Regresi, Konstanta regresi sebesar -1,497 menunjukkan loyalitas pelanggan saat variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja berada dalam kondisi konstan. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,337 mengindikasikan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap loyalitas pelanggan. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,294 menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, semakin meningkat loyalitas pelanggan. Koefisien beban kerja sebesar 0,762 menandakan bahwa peningkatan beban kerja berkontribusi positif terhadap loyalitas pelanggan, selama variabel lain tetap konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Kelemahan mendasar dari pengguna koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen.

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atas *Adjusted R Square* sebesar 0,820. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Promosi Penjualan, dan Store Atmosphere terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 82% dan sisanya sebesar 13% menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan untuk membuktikan sejauh mana variabel independen tersebut dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independent gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan menunjukkan hubungan positif dengan nilai koefisien sebesar 0,337 dan signifikansi 0,000, artinya peningkatan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula, motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,294 dan nilai signifikansi 0,038, yang menandakan bahwa motivasi yang lebih tinggi turut mendorong peningkatan kinerja. Beban kerja mencatat pengaruh paling besar terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,762 dan signifikansi 0,001. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan beban kerja juga mampu meningkatkan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Secara keseluruhan, ketiga variabel berkontribusi secara positif dan signifikan dalam model regresi terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV Berkat Langgeng Abadi Kediri.

Uji-F (Uji Simultan)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh Variabel independen Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja.

Tabel 2. Hasil Uji-F (Simultan)
ANOVA^a

| Model | | Sum Of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 1099,149 | 3 | 366,383 | 60,296 | <,001 ^b |
| | Residual | 218,751 | 36 | 6,076 | | |
| | Total | 1317,900 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Loyalitas Pelanggan

b. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan, Harga, Promosi

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2025

Dari hasil uji statistik F dapat dilihat dengan melihat nilai F hitung dan prob (f-statistic) dengan ketentuan yaitu $< 0,05$. Dapat diketahui bahwa F hitung 60,296 $>$ F tabel 3,25 maka H_0 diterima, dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Jadi kesimpulannya yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih optimal. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan yang demokratis dan komunikatif, dapat meningkatkan semangat kerja dan disiplin karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini sesuai dengan teori bahwa kepemimpinan yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih bersemangat dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks CV Berkat Langgeng Abadi, pemberian pelatihan dan pengembangan kompetensi serta pemberdayaan SDM lokal

berkontribusi meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk mencapai target kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan, sehingga berimbas positif pada kinerja keseluruhan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terukur dan sesuai kapasitas karyawan dapat memacu produktivitas kerja. Namun, perlu diperhatikan bahwa beban kerja yang berlebihan justru dapat menurunkan kinerja karena menimbulkan stres dan kelelahan. Pada perusahaan ini, manajemen telah mengatur rute pengiriman dan jadwal kerja secara efisien sehingga beban kerja dapat diatur sedemikian rupa agar tetap optimal dan tidak memberatkan karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di CV Berkat Langgeng Abadi Kediri, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja secara bersama-sama maupun secara individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa didukung dan diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang komunikatif dan terbuka terbukti meningkatkan semangat kerja serta mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen dan antusias dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sehingga hasil kerja yang dicapai pun menjadi lebih optimal. Program pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan turut memperkuat motivasi kerja karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang. Di sisi lain, beban kerja yang diberikan kepada karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja mereka. Beban kerja yang terdistribusi secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas tanpa menimbulkan tekanan berlebih. Dengan pengelolaan beban kerja yang baik, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan efisien. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan yang unggul di lingkungan CV Berkat Langgeng Abadi Kediri. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen terhadap gaya kepemimpinan, motivasi, dan pengaturan beban kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan terhadap 40 responden karyawan CV Berkat Langgeng Abadi Kediri, penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, gaya kepemimpinan menunjukkan koefisien positif sebesar 0,337 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan performa kerja individu dalam organisasi. Motivasi kerja juga berperan penting, dengan koefisien sebesar 0,294 dan signifikansi 0,038, mengindikasikan bahwa dorongan internal dan eksternal yang diberikan kepada karyawan berkontribusi pada pencapaian target kerja dan peningkatan produktivitas. Sementara itu, beban kerja menunjukkan pengaruh paling kuat dengan koefisien sebesar 0,762 dan signifikansi 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja dikelola secara terstruktur dan proporsional, maka dapat menjadi stimulan bagi kinerja yang lebih optimal, selama variabel lain tetap konstan.

Secara simultan, ketiga variabel independen terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 60,296 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,820 menegaskan bahwa 82% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja. Hal ini mencerminkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan komponen strategis dalam membangun sistem kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks perusahaan logistik seperti CV Berkat Langgeng Abadi, manajemen yang partisipatif, motivasional, dan adaptif terhadap tekanan operasional terbukti menjadi kunci keberhasilan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan responsif terhadap tuntutan pasar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Cahyono E. *Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Menuju Indonesia Unggul 2019*. https://www.setneg.go.id/baca/index/pembangunan_sumber_d (accessed June 6, 2025).
- [2] Inna Nisawati Mardiani, Yon Darwis Sepdiana. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *MASTER J Manaj Strateg Kewirausahaan* 2021;1:1–10.

- <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>.
- [3] Waskito W, Wulandari A. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J Pengemb Wiraswasta* 2022;24:23. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i1.772>.
- [4] Chika Nikita Cendani Rezki Winoto S, Hikmah Perkasa D. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. 2024.
- [5] Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Edisi Ke-3. Bandung: ALFABETA; 2023.
- [6] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Ke-9. Semarang: Universitas Diponegoro; 2018.
- [7] Sahir SH. Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022. 2022.