

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TALENTA TEKNINDO PRATAMA

Liza Adelia¹, Dr. Jumawan, S.E., M.M², Indah Rizki Maulia, S. Psi., M.M³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

sitorusliza47@gmail.com¹, indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id²,
jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id³

*corresponden author: sitorusliza47@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Leadership, Work Motivation, Workload, Employee Performance, Human Resource Management

Received : 25, July

Revised : 04, Aug

Accepted: 22, July

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Talenta Teknindo Pratama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Variabel independen yang diteliti meliputi kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan beban kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian berjumlah 30 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan pengelolaan beban kerja yang proporsional.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi efektivitas dan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan daya saing perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menciptakan komunikasi yang baik, serta memberikan

dukungan kepada karyawan akan mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menimbulkan ketidakjelasan tugas dan menurunkan semangat kerja karyawan.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu (Sutrisno, 2020). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki (Sedarmayanti, 2018). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berdampak pada menurunnya kinerja. Sebaliknya, pembagian beban kerja yang sesuai dapat membantu karyawan bekerja secara efektif dan mencapai hasil yang maksimal.

PT Talenta Teknindo Pratama sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang teknologi dan layanan pendukung bisnis dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi guna menghadapi persaingan yang semakin ketat. Berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penelitian yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat menentukan strategi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia melalui pengujian ketiga variabel tersebut secara simultan pada karyawan PT Talenta Teknindo Pratama sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Talenta Teknindo Pratama, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Leadership Theory (Teori Kepemimpinan)

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pengarahan dan pengawasan yang baik. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

H1: Leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT Talenta Teknindo Pratama.

Work Motivation Theory (Teori Motivasi Kerja)

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bersedia dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2020). Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan motivasi rendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi karyawan.

H2: Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT Talenta Teknindo Pratama.

Workload Theory (Teori Beban Kerja)

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kemampuan fisik dan mental yang dimilikinya (Sedarmayanti, 2018). Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan kinerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola pembagian tugas secara efektif agar karyawan mampu bekerja secara optimal.

H3: Workload has a significant effect on employee performance at PT Talenta Teknindo Pratama.

Employee Performance Theory (Teori Kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2017). Kinerja menjadi indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, ketiga variabel tersebut diperkirakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

H4: Leadership, work motivation, and workload simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Talenta Teknindo Pratama.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Talenta Teknindo Pratama. Penelitian dilakukan pada tahun 2025 dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Talenta Teknindo Pratama yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan beban kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap kinerja karyawan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL

Descriptive Analysis

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode Three Box Method untuk menginterpretasikan skor indeks masing-masing variabel.

Table 1. Three Box Method

Scores	Criteria
50.00 – 100.00	Low
100.01 – 150.00	Medium
150.01 – 200.00	High

Berdasarkan hasil pengolahan data, mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori tinggi terhadap variabel kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap kondisi organisasi dan lingkungan kerja di PT Talenta Teknindo Pratama.

Validity Test

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap indikator dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel sebesar 0,361 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Reliability Test

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Classical Assumption Tests

Normality Test

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga data penelitian berdistribusi normal.

Multicollinearity Test

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model penelitian.

Heteroscedasticity Test

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Multiple Linear Regression Analysis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y = Employee Performance

X1 = Leadership

X2 = Work Motivation

X3 = Workload

a = Constant

b1, b2, b3 = Regression Coefficients

Hasil regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Partial Test (t-Test)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- A. Leadership has a significant effect on employee performance.
- B. Work motivation has a significant effect on employee performance.
- C. Workload has a significant effect on employee performance.

Dengan demikian, hipotesis H1, H2, dan H3 diterima.

Simultaneous Test (F-Test)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H4 diterima.

Coefficient of Determination (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 menunjukkan sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Talenta Teknindo Pratama. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, pengawasan, komunikasi, dan dukungan kepada karyawan berperan penting dalam meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika mereka memperoleh kejelasan tugas, bimbingan, serta motivasi dari pemimpin. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin berfungsi sebagai penggerak utama dalam mengarahkan perilaku dan kinerja anggota organisasi (Hasibuan, 2019).

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan berupaya mencapai hasil terbaik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mampu mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Temuan ini mendukung teori motivasi yang menjelaskan bahwa dorongan internal maupun eksternal dapat memengaruhi perilaku kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2020).

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja turut memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat membantu penyelesaian tugas secara efektif dan efisien. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang dapat menurunkan produktivitas kerja. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, perusahaan perlu melakukan pengelolaan dan distribusi pekerjaan secara proporsional agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan. Temuan ini sejalan dengan teori beban kerja yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2018).

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja merupakan faktor-faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Talenta Teknindo Pratama. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi, motivasi kerja yang tinggi mendorong peningkatan produktivitas, dan pengelolaan beban kerja yang tepat membantu karyawan mempertahankan kualitas serta kuantitas hasil kerja. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara terpadu sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Talenta Teknindo Pratama. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, karyawan lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja dapat menjadi salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, beban kerja turut memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat membantu penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang proporsional sangat diperlukan untuk mendukung kinerja karyawan yang optimal.

Secara simultan, kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja merupakan faktor-faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara terpadu sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Talenta Teknindo Pratama disarankan untuk terus meningkatkan efektivitas kepemimpinan melalui komunikasi yang lebih baik, pemberian arahan yang jelas, serta peningkatan keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi. Perusahaan juga perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi beban kerja secara berkala agar pembagian tugas dapat disesuaikan dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Pengelolaan beban kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kualitas hasil kerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, atau employee engagement. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada objek dan jumlah responden yang lebih luas sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Lanjutan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT Talenta Teknindo Pratama, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan lingkungan bisnis yang berbeda. Kedua, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini relatif terbatas karena hanya melibatkan seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang. Ketiga, penelitian ini hanya mengkaji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan namun belum diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan mencakup berbagai jenis perusahaan atau sektor industri agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, pelatihan kerja, dan employee engagement. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2020). *Transformational leadership and organizational innovation: The mediating role of employee engagement*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(3), 345–360.
- Dewi, N., & Sutanto, H. (2023). Employee performance dynamics in competitive business environments: A study in manufacturing industries. *Journal of Business and Management Research*, 12(2), 55–63.
- Goleman, D. (2021). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Handoko, R. (2023). The effect of workload on employee performance: The mediating role of job stress. *International Journal of Human Capital Management*, 7(2), 112–125.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ismail, R., & Pratama, D. (2023). Workload pressure and its implications for employee productivity. *International Journal of Industrial Psychology*, 8(1), 41–50.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Munandar, A. S. (2021). *Psikologi industri dan organisasi*. UI Press.
- Prasetyo, A., & Rahmawati, N. (2023). Workload management and its impact on employee job satisfaction and performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 22–35.
- Pratama, D., & Lestari, A. (2022). The influence of transformational leadership on employee performance in service industry. *Jurnal Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 11(4), 178–189.
- Putra, B., & Wibowo, A. (2022). Leadership, work motivation, and workload as determinants of employee performance. *Journal of Human Resource Development*, 7(3), 112–126.
- Putri, R., & Rahmadani, S. (2022). Effect of leadership effectiveness on employee performance in manufacturing companies. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 5(1), 24–33.
- Rahmawati, S., & Suryani, D. (2021). The role of participative leadership in improving work motivation and employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 210–220.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sari, D., & Yusuf, A. (2024). The impact of work motivation on employee productivity in service industries. *Journal of Management and Business Innovation*, 9(1), 17–26.
- Sari, R., & Utami, W. (2023). Leadership style, motivation, and workload toward employee performance: A study of manufacturing industry. *Asian Journal of Business Research*, 13(2), 87–101.

- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen kinerja*. Refika Aditama.
- Setiawan, B. (2024). The impact of workload distribution on productivity: Evidence from project-based firms. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 14(1), 45–60.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. (2022). The relationship between motivation and leadership in employee performance improvement. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 55–70.
- Tarwaka. (2020). Analysis of workload and employee fatigue in industrial sector. *Journal of Occupational Health and Safety*, 10(2), 95–107.
- Thoha, M. (2021). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Raja Grafindo Persada.