EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan PT. Gunung Gajah Abadi Kecamatan Kongbeng

Justin Iwan[1], Suyanto[2], Akhmadi[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Kongbeng, Indonesia
E-mail: justiniwan8@gmail.com

Article History:
Received: 10 Agustus 2026
Revised: 22 Oktober 2026
Accepted: 09 November 2026

Keywords: *Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi Kerja*

Abstract: *Kualitas sumber daya manusia merupakan penentu utama keberhasilan organisasi, di mana kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja memegang peranan penting terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Gajah Abadi Kongbeng. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan dalam penelitian ini. Populasi mencakup seluruh karyawan sebanyak 92 orang dengan penerapan teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur dengan Skala Likert, dan data dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi melalui SPSS. Hasil pengujian parsial membuktikan bahwa kepemimpinan ($t = 2,564$; $p = 0,012$), beban kerja sebagai challenge stressor ($t = 2,409$; $p = 0,018$), dan motivasi kerja sebagai determinan paling dominan ($t = 2,769$; $p = 0,007$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan ($F = 6,490$; $p = 0,0005$) dengan kontribusi koefisien determinasi sebesar 18,1% ($R^2 = 0,181$). Kesimpulannya, sinergi antara kepemimpinan yang suportif, beban kerja yang terukur, dan motivasi kerja yang tinggi secara nyata mampu memaksimalkan performa karyawan, sehingga perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dorongan motivasi serta mengoptimalkan pengawasan kepemimpinan guna menjamin produktivitas kerja yang berkelanjutan.*

PENDAHULUAN

Keberlanjutan serta keberhasilan sebuah organisasi dalam merealisasikan tujuan strategisnya sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki.

Dalam menghadapi dinamika dunia bisnis yang semakin kompetitif, pengelolaan SDM dihadapkan pada tantangan yang kompleks untuk memastikan tenaga kerja mampu menjalankan pekerjaan secara efektif, efisien, dan produktif. Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2015). Perubahan tingkat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beragam faktor yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk efektivitas kepemimpinan, kesesuaian beban kerja, serta tingkat motivasi dalam bekerja.

PT. Gunung Gajah Abadi adalah salah satu perusahaan swasta yang menjalankan kegiatan di bidang pengelolaan operasional dan sumber daya yang berlokasi di Kongbeng, Kutai Timur. Perusahaan tersebut memiliki 92 orang karyawan sebagai sumber daya utama dalam menjalankan aktivitasnya, dengan kompleksitas operasional yang membutuhkan pengawasan kepemimpinan secara tepat, distribusi beban kerja yang proporsional, serta motivasi yang diberikan secara berkelanjutan untuk mendukung pencapaian target perusahaan. Kondisi yang ditemukan menunjukkan bahwa keterlibatan pimpinan dalam proses pengambilan keputusan serta kepedulian terhadap kenyamanan bawahan menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif (Kartono, 2017). Pada sisi lain, pengelolaan beban kerja yang kurang proporsional kerap menjadi penyebab munculnya burnout atau stres kerja yang berpotensi menurunkan produktivitas, sedangkan apabila beban kerja dikelola sebagai challenge stressor, kondisi tersebut justru dapat mendorong peningkatan efisiensi karyawan (Harini et al., 2018).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosalinda & Fuady (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memberikan dampak negatif. Sejalan dengan temuan tersebut, Wicaksono (2021) membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, Abdullah (2018) menjelaskan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan peningkatan prestasi serta kedisiplinan kerja karyawan. Keterpaduan antara kepemimpinan yang memberikan dukungan dan motivasi kerja yang tinggi terbukti dapat meningkatkan pencapaian kinerja pegawai secara signifikan (Andayani & Tirtayasa, 2019). Pernyataan tersebut semakin diperkuat oleh teori Hasibuan (2016) yang menjelaskan bahwa sikap pimpinan yang menghargai bawahan dapat membangun organizational trust, sehingga pada akhirnya mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi kinerja secara optimal.

Walaupun penelitian mengenai ketiga variabel tersebut telah banyak dikembangkan, masih terdapat kesenjangan penelitian yang relevan untuk dikaji pada PT. Gunung Gajah Abadi. Penelitian sebelumnya pada umumnya lebih banyak berfokus pada lembaga pendidikan formal maupun instansi pemerintahan. Artikel ini menghadirkan kebaruan ilmiah *(scientific novelty)* dengan menggabungkan variabel Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi dalam satu model konseptual secara simultan yang diterapkan pada perusahaan swasta di bidang pengelolaan operasional dengan karakteristik tenaga kerja yang terdiri atas karyawan lapangan dan staf administrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Gajah Abadi Kongbeng.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu sekaligus seni yang mengelola pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi melalui aktivitas yang dilakukan oleh manusia. Manajemen SDM memiliki peranan strategis dalam menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat tercipta efektivitas serta produktivitas dalam pelaksanaan pekerjaan (Hasibuan, 2016).

Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, serta mengendalikan perilaku orang lain atau bawahan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kartono (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mengarahkan perilaku bawahan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Indikator kepemimpinan yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup: (1) kemampuan dalam mengambil keputusan, (2) kemampuan memberikan motivasi, (3) kepedulian terhadap perasaan bawahan, dan (4) kepedulian terhadap kenyamanan lingkungan kerja (Kartono, 2017).

Beban Kerja (X2)

Beban kerja merupakan keseluruhan pekerjaan maupun aktivitas yang perlu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu dengan mengandalkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Beban kerja yang disusun secara terukur dan sesuai proporsi dapat berfungsi sebagai stimulus yang mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Harini et al. (2018), beban kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: (1) target yang harus diselesaikan, (2) kondisi pekerjaan, (3) pemanfaatan waktu kerja, dan (4) standar pekerjaan. Pengelolaan beban kerja yang dilakukan secara tepat dapat mendorong efisiensi kerja, sedangkan beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan berpotensi menyebabkan penurunan kinerja.

Motivasi Kerja (X3)

Motivasi merupakan suatu faktor yang memberikan dorongan terhadap keinginan dan kemauan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang membangun semangat kerja sehingga karyawan dapat menjalankan kerja sama secara efektif (Sutrisno, 2016). Mengacu pada teori Syahyuti (2010), indikator motivasi yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini terdiri atas: (1) dorongan untuk mencapai tujuan, (2) semangat dalam bekerja, (3) inisiatif dan kreativitas, serta (4) tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

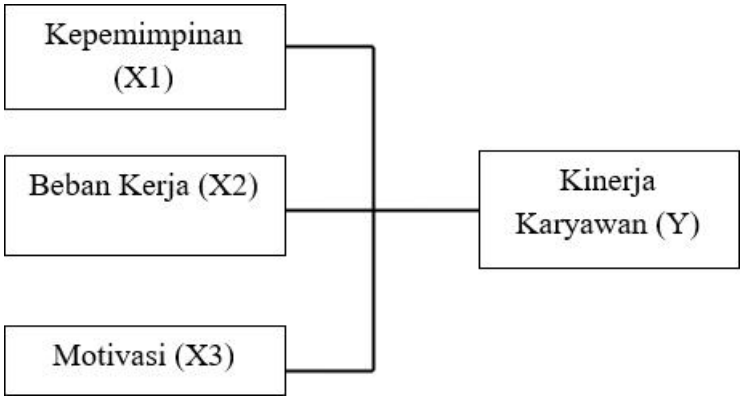
Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan pencapaian hasil pekerjaan seorang pegawai yang dinilai berdasarkan kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja dapat dipandang sebagai bentuk hasil interaksi antara kemampuan individu, motivasi kerja, serta kondisi lingkungan organisasi. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Akob (2016), yang terdiri atas: (1) kuantitas pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan, (3) kemampuan bekerja sama dalam tim, dan (4) keandalan individu dalam menyelesaikan tugas utama maupun tugas tambahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional deskriptif

melalui metode survei. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Gunung Gajah Abadi, Kongbeng, Kutai Timur. Data penelitian diperoleh melalui data primer (kuesioner terstruktur) dan data sekunder (dokumen perusahaan). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 92 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Variabel yang dianalisis terdiri dari tiga variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3), serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Data dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics dengan tahapan: (1) Uji Instrumen (Validitas & Reliabilitas), (2) Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas), dan (3) Analisis Regresi Linear Berganda untuk menguji pengaruh parsial (uji t) dan simultan (uji F).



Gambar 1. Garis panah dari Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3) menuju Kinerja Karyawan (Y) merepresentasikan hipotesis pengaruh parsial (individu)

Gambar 1 menunjukkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang memvisualisasikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Garis panah dari Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3) menuju Kinerja Karyawan (Y) merepresentasikan hipotesis pengaruh parsial (individu), sementara integrasi ketiga garis panah tersebut menuju Y merepresentasikan hipotesis pengaruh simultan (bersama-sama). Model ini didasarkan pada asumsi bahwa kinerja karyawan di PT. Gunung Gajah Abadi tidak berdiri sendiri, melainkan hasil dari interaksi ketiga variabel bebas tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	65,2%
	Perempuan	32	34,8%
Masa Kerja	< 2 Tahun	23	25,0%
	2–5 Tahun	41	44,6%
	> 5 Tahun	28	30,4%
Jabatan/Unit	Sipil / Lapangan	77	83,7%

	Staf Office / Administrasi	15	16,3%
Total		**92**	**100,0%**

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan Tabel 1, dari total 92 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 60 responden (65,2%), sedangkan perempuan sebanyak 32 responden (34,8%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan PT. Gunung Gajah Abadi Kecamatan Kongbeng lebih didominasi oleh karyawan laki-laki. Berdasarkan masa kerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 2–5 tahun, yaitu 41 responden (44,6%), diikuti masa kerja >5 tahun sebanyak 28 responden (30,4%) dan <2 tahun sebanyak 23 responden (25,0%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami kondisi kepemimpinan, beban kerja, motivasi, dan kinerja di perusahaan. Berdasarkan jabatan/unit kerja, mayoritas responden berasal dari Sipil/Lapangan, yaitu 77 responden (83,7%), sedangkan Staf Office/Administrasi sebanyak 15 responden (16,3%). Dominasi karyawan lapangan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan operasional menjadi bagian utama dalam aktivitas perusahaan, sehingga aspek kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi menjadi penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel Penelitian	Aitem	r-Hitung	r-Tabel (N=92, α=5%)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.829	0.205	0.00	Valid
	X1.2	0.784	0.205	0.00	Valid
	X1.3	0.791	0.205	0.00	Valid
	X1.4	0.782	0.205	0.00	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.697	0.205	0.00	Valid
	X2.2	0.794	0.205	0.00	Valid
	X2.3	0.794	0.205	0.00	Valid
	X2.4	0.794	0.205	0.00	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.787	0.205	0.00	Valid
	X3.2	0.732	0.205	0.00	Valid
	X3.3	0.797	0.205	0.00	Valid
	X3.4	0.74	0.205	0.00	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.724	0.205	0.00	Valid
	Y.2	0.789	0.205	0.00	Valid
	Y.3	0.695	0.205	0.00	Valid
	Y.4	0.756	0.205	0.00	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,205 pada jumlah responden 92 dengan tingkat signifikansi 5%. Nilai r-hitung pada variabel Kepemimpinan berkisar antara 0,782–0,829, Beban Kerja sebesar 0,697–0,794, Motivasi sebesar 0,732–0,797, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,695–0,789. Selain itu, seluruh item memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,00 < 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021), reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N of Items	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.808	4	0.7	Reliabel (Tinggi)
Beban Kerja (X2)	0.772	4	0.7	Reliabel (Tinggi)
Motivasi (X3)	0.762	4	0.7	Reliabel (Tinggi)
Kinerja Karyawan (Y)	0.725	4	0.7	Reliabel (Tinggi)

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis sebesar 0,70, yaitu Kepemimpinan (X1) sebesar 0,808, Beban Kerja (X2) sebesar 0,772, Motivasi (X3) sebesar 0,762, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,725. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tinggi, sehingga setiap item pernyataan mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini penting dilakukan karena salah satu asumsi dalam analisis regresi linier adalah bahwa nilai residual harus berdistribusi normal sehingga hasil pengujian statistik menjadi valid dan dapat dipercaya. Adapun hasi uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			92
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.55577452
Most Extreme Differences	Absolute		.047
	Positive		.047
	Negative		-.041
Test Statistic			.047
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.894
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.886
		Upper Bound	.902

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data atau residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linear berganda.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independen, karena multikolinearitas dapat menyebabkan ketidakstabilan koefisien regresi dan menyulitkan dalam menginterpretasikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji multikolinearitas dala penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan (X1)	.965	1.036
	Beban Kerja (X2)	.992	1.008
	Motivasi (X3)	.972	1.029

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance*

Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,965 dan VIF sebesar 1,036. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,992 dan VIF sebesar 1,008. Sementara itu, variabel Motivasi (X3) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,972 dan VIF sebesar 1,029. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel independen telah memenuhi kriteria uji multikolinearitas, yaitu nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga variabel Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi layak digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi berganda.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2021), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Apabila terjadi heteroskedastisitas, maka hasil estimasi regresi menjadi kurang efisien dan dapat memengaruhi ketepatan pengujian hipotesis. Adapun hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Heterokedastsitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.960	1.071		.897	.372
	Kepemimpinan (X1)	.001	.048	.003	.028	.977
	Beban Kerja (X2)	.006	.051	.014	.128	.899
	Motivasi (X3)	.017	.053	.034	.318	.751

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, yaitu Kepemimpinan (X1) sebesar 0,977, Beban Kerja (X2) sebesar 0,899, dan Motivasi (X3) sebesar 0,751. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Menurut Ghozali (2021), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui uji ini dapat diketahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.039	1.821		2.218	.029
	Kepemimpinan (X1)	.209	.082	.252	2.564	.012
	Beban Kerja (X2)	.208	.086	.233	2.409	.018
	Motivasi (X3)	.247	.089	.271	2.769	.007

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,012 (< 0,05) dengan koefisien regresi sebesar 0,209. Beban Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 (< 0,05) dan koefisien regresi sebesar 0,208. Selanjutnya, Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,007 (< 0,05) dengan koefisien regresi sebesar 0,247. Dengan demikian, secara parsial Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Gajah Abadi Kecamatan Kongbeng.

2. Uji F

Menurut Ghozali (2021), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Apabila hasil uji menunjukkan pengaruh yang signifikan, maka model regresi dinilai layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.730	3	16.243	6.490	.001[b]
	Residual	220.260	88	2.503		
	Total	268.989	91			

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,490, yang menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model regresi yang

digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (fit) untuk digunakan dalam pengujian hipotesis dan analisis lebih lanjut.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426[a]	.181	.153	1.58207

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan Tabel 9, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,181 dan Adjusted R Square sebesar 0,153. Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa sebesar 15,3% variasi pada Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3). Sementara itu, sebesar 84,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Dengan demikian, kemampuan variabel Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sebesar 15,3%, sedangkan sebagian besar variasi lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel-variabel tersebut. Melalui analisis ini dapat diketahui seberapa besar perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh perubahan pada variabel independen. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.039	1.821		2.218	.029
	Kepemimpinan (X1)	.209	.082	.252	2.564	.012
	Beban Kerja (X2)	.208	.086	.233	2.409	.018
	Motivasi (X3)	.247	.089	.271	2.769	.007

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4{,}039 + 0{,}209X_1 + 0{,}208X_2 + 0{,}247X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,039 mengindikasikan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3), dianggap bernilai konstan atau sama dengan nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 4,039.

Koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,209 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kepemimpinan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,209 satuan. Koefisien regresi Beban Kerja (X2) sebesar 0,208 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,208 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi Motivasi (X3) sebesar 0,247 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,247 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Berdasarkan nilai koefisien regresi, seluruh variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pada Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai Beta terstandarisasi, Motivasi (X3) memiliki nilai Beta terbesar, yaitu 0,271, sehingga menjadi variabel yang memberikan pengaruh relatif paling dominan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Kepemimpinan (Beta = 0,252) dan Beban Kerja (Beta = 0,233).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Gajah Abadi Kecamatan Kongbeng. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,209, nilai t sebesar 2,564, dan nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Kondisi ini menegaskan bahwa kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, mengambil keputusan, memberikan motivasi, serta memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan bawahan memiliki peranan penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan.

Pada PT. Gunung Gajah Abadi, kepemimpinan yang efektif dapat tercermin melalui kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan yang jelas, mengambil keputusan secara tepat, serta merespons berbagai kondisi yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan. Kejelasan arahan dari pimpinan membantu karyawan memahami tugas dan target yang harus dicapai sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih terarah. Pimpinan yang mampu memberikan keputusan secara tepat juga dapat membantu mengurangi ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas, khususnya bagi karyawan yang bekerja pada bagian lapangan dengan kondisi pekerjaan yang dinamis. Temuan ini sejalan dengan pandangan Kartono (2017) bahwa kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan mengarahkan perilaku bawahan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Selain kemampuan dalam mengarahkan pekerjaan, perhatian pimpinan terhadap bawahan juga menjadi bagian penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Ketika karyawan memperoleh perhatian, dukungan, dan perlakuan yang baik dari pimpinan, mereka

cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan yang diberikan. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, bekerja sama dengan anggota tim, serta menyelesaikan tugas utama maupun tugas tambahan secara lebih optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan bukan hanya berfungsi sebagai mekanisme pengarahan, tetapi juga menjadi faktor yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Gajah Abadi Kecamatan Kongbeng. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,208, nilai t sebesar 2,409, dan nilai signifikansi sebesar 0,018 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dalam kondisi yang masih dapat dikelola cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, beban kerja dalam penelitian ini tidak selalu dipandang sebagai faktor yang menurunkan kinerja, tetapi dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk bekerja lebih fokus dan menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan.

Kondisi tersebut dapat terjadi karena beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Gunung Gajah Abadi masih berkaitan dengan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan. Target pekerjaan yang jelas, kondisi pekerjaan yang terarah, penggunaan waktu kerja yang sesuai, serta standar pekerjaan yang dapat dipahami memberikan gambaran yang jelas mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Kejelasan tersebut dapat mendorong karyawan untuk mengatur waktu dan sumber daya yang dimiliki secara lebih efektif sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Harini et al. (2018) yang menjelaskan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat menjadi stimulus yang mendorong efisiensi kerja. Beban kerja akan memberikan dampak positif apabila tuntutan pekerjaan masih berada dalam batas kemampuan karyawan dan disertai dengan target serta pembagian tugas yang jelas. Oleh karena itu, PT. Gunung Gajah Abadi perlu mempertahankan pengelolaan beban kerja secara proporsional dengan memperhatikan kapasitas karyawan, pembagian tugas, waktu penyelesaian, dan standar pekerjaan. Pengelolaan tersebut penting agar beban kerja dapat berfungsi sebagai dorongan untuk meningkatkan produktivitas, bukan menjadi tekanan yang berpotensi menurunkan kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Gajah Abadi Kecamatan Kongbeng. Variabel motivasi memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,247, nilai t sebesar 2,769, dan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. Selain memiliki pengaruh yang signifikan, motivasi juga menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini berdasarkan nilai koefisien Beta terstandarisasi sebesar 0,271, lebih tinggi dibandingkan Kepemimpinan sebesar 0,252 dan Beban Kerja sebesar 0,233. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi dapat tercermin melalui adanya dorongan untuk mencapai tujuan, semangat

dalam bekerja, inisiatif dan kreativitas, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai target cenderung menunjukkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Semangat kerja juga mendorong karyawan untuk mempertahankan usaha ketika menghadapi tuntutan pekerjaan, sedangkan inisiatif dan kreativitas memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu bergantung pada arahan pimpinan. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan pada akhirnya dapat memperkuat keandalan karyawan dalam menyelesaikan tugas pokok maupun tugas tambahan.

Temuan tersebut memperkuat pandangan Sutrisno (2016) bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Abdullah (2018) yang menempatkan motivasi sebagai salah satu faktor penting dalam mendorong prestasi dan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan yang sesuai, lingkungan kerja yang mendukung, hubungan kerja yang baik, serta kesempatan untuk berkembang. Upaya tersebut penting karena motivasi terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Gajah Abadi Kecamatan Kongbeng. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F sebesar 6,490 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan, sehingga peningkatan kinerja tidak hanya berkaitan dengan satu faktor, tetapi juga dipengaruhi oleh kombinasi kepemimpinan, pengelolaan beban kerja, dan motivasi.

Kepemimpinan memberikan arah dan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan, beban kerja memberikan tuntutan serta target yang perlu diselesaikan, sedangkan motivasi menjadi dorongan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Ketiga aspek tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan yang tercermin melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sama, serta keandalan dalam menyelesaikan tugas. Penerapan kepemimpinan yang baik tanpa disertai pengelolaan beban kerja dan motivasi yang memadai belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal.

Meskipun demikian, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,153, yang berarti kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 15,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 84,7% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, PT. Gunung Gajah Abadi perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut secara bersamaan sekaligus mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan manajemen yang terintegrasi melalui kepemimpinan yang efektif, pengelolaan beban kerja yang proporsional, dan pemeliharaan motivasi kerja diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunung Gajah Abadi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

Pertama, Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, peka terhadap kenyamanan kerja, serta efektif dalam mengambil keputusan terbukti memberikan arah yang jelas dan rasa aman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas harian. Hal ini mengonfirmasi bahwa pimpinan bukan sekadar pembuat kebijakan, melainkan figur sentral yang menumbuhkan kepercayaan organisasional (organizational trust).

Kedua, Beban Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini secara empiris membuktikan bahwa pembagian beban kerja yang terukur dan proporsional dalam batasan jam kerja normal (8 jam per hari) di PT. Gunung Gajah Abadi tidak memicu keletihan, melainkan bertindak sebagai challenge stressor yang mendorong karyawan untuk lebih fokus, efisien dalam penggunaan waktu, dan tepat dalam mencapai target.

Ketiga, Motivasi Kerja merupakan determinan yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya. Motivasi bertindak sebagai energi pendorong internal yang mengeksekusi kapasitas individu menjadi performa kerja aktual. Karyawan yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan, semangat yang tinggi, serta rasa tanggung jawab mandiri cenderung menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang melampaui standar perusahaan.

Keempat, secara simultan, kepemimpinan yang suportif, beban tugas yang terukur, dan motivasi yang tinggi menciptakan sinergi yang nyata dalam memaksimalkan kinerja. Ketiga variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan di PT. Gunung Gajah Abadi merupakan akumulasi dari integrasi manajemen kepemimpinan, beban kerja, dan dorongan motivasi yang berjalan secara harmonis.

DAFTAR REFERENSI

Abdullah, B. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, 7*(2), 45–52.

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 45–54.

Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Cahaya Ilmu.

Azwar, S. (2000). *Asumsi-asumsi dalam inferensi statistika*. UGM Press Faculty of Psychology.

Azwar, S. (2011). *Metode penelitian*. Pustaka.

Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar. *Konstruktivisme, 7*(2).

Barnawi, & Arifin, M. (2014). *Kinerja guru profesional*. Ar-Ruzz Media.

Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenamedia Group.

Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Depdiknas.

Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan & Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2010). *Prosedur operasional standar penyelenggaraan KKG dan MGMP*. Kementerian Pendidikan.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L. (2009). *Organisasi* (Edisi 5). Erlangga.

Harini, S., Sudariyati, & Wahyudi, W. (2018). *Kajian beban kerja dan indikator kinerja*.

Prenamedia Group.
Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan kualitas kinerja pegawai*. NoerFikri Offset.
Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
Neolaka, A., & Amalia, G. (2017). *Landasan pendidikan*. Kharisma Putra Utama.
Rosalinda, U., & Fuady, W. (2021). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 6*(7), 1–10.
Simamora, H. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YPKPN.
Sugiyono. (2016). *Statistika untuk penelitian* (Cetakan ke-23). Alfabeta.
Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Sukmadinata, N. S. (2005). *Metode penelitian pendidikan*. Rosdakarya.
Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja* (Edisi 3). Rajawali Pers.
Wicaksono, D. B. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan, 5*(1), 88–98.