



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 8 Nomor 4, 2025
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/11/2025
 Reviewed : 11/12/2025
 Accepted : 19/12/2025
 Published : 29/12/2025

Siska Khoerotul
 Pandiyah¹
 Mega Fadilah²
 Mila Guritno³
 Eteh Resa Asyifa⁴

PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RESTORAN AYAM GEPREK PC

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran Ayam Geprek PC. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria usia 18–28 tahun. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, yang didahului oleh uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan demokratis dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan terbuka mampu meningkatkan kinerja karyawan, sementara beban kerja yang dirasakan masih berada dalam batas kemampuan karyawan sehingga tidak berdampak langsung terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam penerapan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Demokratis, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of democratic leadership and workload on employee performance at Ayam Geprek Restaurant PC. The research employed a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 40 respondents selected using purposive sampling with an age range of 18–28 years. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS software, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that democratic leadership and workload simultaneously have an effect on employee performance. Partially, democratic leadership has a significant effect on employee performance, while workload does not have a significant effect. These findings suggest that the implementation of a participative and open leadership style can enhance employee performance, whereas the perceived workload remains within employees' capabilities and therefore does not directly affect performance. This study is expected to contribute to the development of human resource management practices, particularly in implementing effective leadership styles to improve employee performance.

Keywords: Democratic Leadership, Workload, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di era *modern* seperti sekarang, menunjukkan tingginya tingkat persaingan antar perusahaan. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut (Afif et al., 2020), suatu kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan yang ada di perusahaan,

^{1,2,3,4} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati
 email: siska.124020396@ugj.ac.id¹, mega.124020255@ugj.ac.id², mila.124020390@ugj.ac.id³,
 eteh.resa.asyifa@ugj.ac.id⁴

diperlukan juga sebuah sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten untuk mempertahankan pelanggan, perusahaan akan sangat terbantu dengan memiliki karyawan yang tingkat kinerjanya tinggi (Utami & Mujanah (2023), dalam (Prastyorini et al., 2024).

Pada Konteks Restoran Ayam Geprek PC, mulai terlihat adanya masalah terkait kinerja para karyawan, dimana kualitas dan efektivitas mereka menunjukkan adanya penurunan. Selain itu, tingkat pergantian karyawan (*turnover*) juga meningkat dalam beberapa bulan terakhir. Situasi ini diduga berkaitan dengan beban kerja yang cukup berat, baik pada bagian dapur maupun pelayanan, sehingga menimbulkan tekanan yang berdampak pada performa karyawan. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dianalisis secara lebih mendalam, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan demokratis mendorong karyawan untuk mendiskusikan dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama sehingga dapat meningkatkan kerja sama tim dalam organisasi (Pane et al., 2024). Beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan dapat terjadinya stress kerja yang dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan (Putranto & Wijaya, 2024).

Namun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (*Research Gap*) terkait analisis pengaruh kepemimpinan demokratis dan beban kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Sejauh ini, banyak studi sebelumnya yang hanya menyoroti salah satu variable secara terpisah, sehingga temuan yang dihasilkan belum menunjukkan konsistensi. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekosongan tersebut dan memberikan tambahan informasi yang berguna bagi pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek PC.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek PC.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek PC.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan manfaat praktis bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, demokratis, dan produktif.

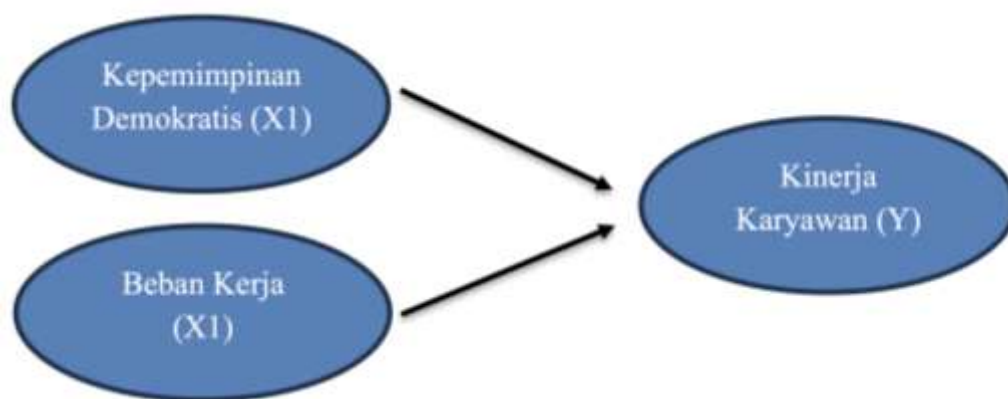
METODE

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan demokratis dan beban kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam penelitian berbasis survei ini, dengan subjek penelitiannya yaitu karyawan yang bekerja pada Restoran Ayam Geprek PC. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel utama yaitu kepemimpinan demokratis dan beban kerja yang dialami selama bekerja. Penelitian ini mencakup karyawan di Restoran Ayam Geprek PC. Metode yang digunakan yaitu menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria usia antara 18 hingga 28 tahun, data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diverifikasi dan diperiksa keandalannya dalam uji coba dengan jumlah 40 responden setiap item menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5, di mana:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji validitas dan reliabilitas
Validitas diuji dengan kolerasi item total menggunakan Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,7$.
2. Uji asumsi klasik
Dilakukan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada hubungan yang kuat antar variabel independen. Model dinyatakan layak jika Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 .
3. Uji t dan Uji F
Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	P (Sig.0)	Keterangan
X1.1	0,713	0,553	<,001	Valid
X1.2	0,779		<,001	Valid
X1.3	0,627		<,001	Valid
X1.4	0,675		<,001	Valid
X2.1	0,745		<,001	Valid
X2.2	0,796		<,001	Valid
X2.3	0,917		<,001	Valid
X2.4	0,895		<,001	Valid
Y.1	0,606		<,001	Valid
Y.2	0,694		<,001	Valid
Y.3	0,764		<,001	Valid
Y.4	0,673		<,001	Valid
Y.5	0,704		<,001	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang terdiri dari variabel X1, X2, dan Y menunjukkan hasil yang valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel sebesar 0,553 serta nilai signifikansi (P-value) $< 0,05$ pada setiap item pernyataan yang diuji. Dengan demikian, tidak terdapat item pernyataan yang dinyatakan tidak valid dalam penelitian ini.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dapat digunakan dalam proses pengolahan data dan analisis statistik lanjutan tanpa perlu dilakukan penghapusan item.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai Tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil pengukuran yang relatif sama apabila digunakan pada kondisi yang serupa. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	13

Jumlah pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
13	0,806	$\geq 0,60$	Reliabel

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,806 dengan jumlah pernyataan sebanyak 13 item. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria reliabilitas karena berada di atas batas minimum yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat keandalan yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan pengujian yang harus dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi asumsi statistic sehingga model regresi yang dihasilkan tidak mengandung penyimpangan dan dapat memberikan hasil analisis yang akurat.

Uji Asumsi Klasik	Nama Test	Kualifikasi	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Kolmogorov Smirnov	Sig. > 0,05	0,178	Lulus Uji Normalitas
Uji Multikolinearitas	Variance Inflation Factor (VIP) dan Tolerance	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	T = 0,752 VIF = 1,329	Lulus Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,178, di mana nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi dan layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel *Coefficients*, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,752 (lebih besar dari 0,10) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,329 (lebih kecil dari 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami pelanggaran asumsi multikolinearitas dan dapat diandalkan untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan demokratis dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.781	2	11.890	3.449	.043 ^b
	Residual	124.117	36	3.448		
	Total	147.897	38			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Kepemimpinan_Demokratis

Berdasarkan hasil uji ANOVA, model regresi yang melibatkan variabel beban kerja dan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,043, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa model regresi secara simultan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kepemimpinan demokratis secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 3,449 menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Uji T**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.230	2.960		5.145	<.001		
	Kepemimpinan_Demokratis	.458	.187	.431	2.446	.019	.752	1.329
	Beban_Kerja	-.036	.092	-.068	-.388	.700	.752	1.329

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan output tabel *Coefficients*, diketahui bahwa variabel kepemimpinan demokratis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel beban kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,700, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai Standardized Beta, variabel kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0,431$, sedangkan variabel beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil dan bersifat negatif dengan nilai $\beta = -0,068$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh penerapan kepemimpinan demokratis dibandingkan oleh beban kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Raisa et al. (2024) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, termasuk gaya kepemimpinan dan kondisi kerja yang dirasakan karyawan. Kombinasi antara kepemimpinan yang melibatkan karyawan secara pengelolaan beban kerja yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Secara parsial, kepemimpinan demokratis terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Garis et al. (2021) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan demokratis menempatkan pemimpin sebagai bagian dari kelompok kerja, sehingga mendorong adanya keterlibatan dan Kerjasama antara pimpinan dan bawahan. Robbins (2009) dalam Garis et al. (2021) juga menekankan bahwa komunikasi, kemampuan, dan pengembangan diri merupakan dimensi penting dalam kepemimpinan demokratis yang dapat meningkatkan kinerja individu. Ketika karyawan di berikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan dilibatkan dalam pengambilan Keputusan, mereka cenderung memiliki rasa

tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Panggau dan Sundari (2024) serta Unggas et al. (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dapat dijelaskan melalui pendapat Budiasa (2021) dalam Putri et al. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan tuntutan tugas yang harus di selesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila beban kerja tersebut masih berada dalam kemampuan karyawan dalam batas kemampuan karyawan dan terdistribusi dengan jelas, maka beban kerja tidak selalu menurunkan kinerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Setiabudi dan Nurjana (2022) dalam Prasetyani (2023) yang menjelaskan bahwa beban kerja merupakan hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Dengan kata lain, Ketika karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, beban kerja tidak menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja.

Perbedaan hasil pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan juga sejalan dengan temuan Nabila dan Sarvina (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam konteks penelitian ini, karyawan diduga telah terbiasa dengan pola kerja dan tuntutan pekerjaan yang ada, sehingga beban kerja yang dirasakan tidak memberikan dampak langsung terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Restoran Ayam Geprek PC. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan serta pengelolaan beban kerja secara keseluruhan memiliki peran dalam membentuk kinerja karyawan.

Secara parsial, kepemimpinan demokratis terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan yang terbuka, partisipatif, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, kerjasama, dan semangat kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan.

Sementara itu, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan masih berada dalam batas kemampuan mereka dan dapat di sesuaikan dengan kondisi kerja yang ada. Dengan demikian, beban kerja belum menjadi faktor utama yang secara langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan di Restoran Ayam Geprek PC.

Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Tidak seluruh karyawan dapat dijadikan responden karena Sebagian karyawan bertugas dilapangan sehingga sulit dijangkau saat proses pengumpulan data.
2. Penerapan sistem kerja *shift* memungkinkan adanya perbedaan persepsi antara karyawan terkait kepemimpinan dan beban kerja, sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi karyawan secara keseluruhan.

Saran dari penelitian ini adalah agar manajemen Restoran Ayam Geprek PC tetap mempertahankan dan meningkatkan penerapan kepemimpinan demokratis, pelibatan karyawan dalam pengambilan Keputusan, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat dan saran.

Selain itu, meskipun beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pihak manajemen tetap perlu memperhatikan pembagian tugas dan pengaturan waktu kerja agar beban kerja tetap seimbang dan tidak menimbulkan kelelahan berlebihan pada karyawan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, F., Chairunnisa, C., & Habibi, P. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Gema Insani Press Di Depok the Effect of Job Placement and Work Environment on Employee Performance of Cv. Gema Insani Press in Depok. *Dimensi*, 9(1), 163–177.
- Apriliana, P. S., & Febriyantoro, M. T. (2022). *Perfect education fairy*. 2(3), 45–53.
- Febriani, F., & Tanuwijaya, J. (2022). THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, LEADERSHIP, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MAYORA INDAH TBK. *Jurnal Sosial Sains Dan Komunikasi*, 1(01), 37–46. <https://doi.org/10.58471/ju-sosak.v1i01.230>
- Garis, R. R., Garvera, R. R., & Sihabudin, A. A. (2021). Analisis tipe kepemimpinan demokratis kepala desa dalam peningkatan pelayanan publik di desa karangjaladri kabupaten pangandaran. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 8 No 2, 291–301.
- Hendrayanti, S., Budiyono, R., Junaidi, A., & Sapta, B. (2024). THE INFLUENCE OF DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE , MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH LOYALTY AS MODERATION. 351–363.
- Herlina, I. A., Rahayu, B., & Kristanti, D. (2024). *The Influence of Democratic and Charismatic Leadership Styles on Employee Performance*. 05(04), 740–752.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pengaruh*, 2(1), 9–18.
- Lengkong, N. E. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA SUKSES PERKASA (CLUB) CABANG AIRMADIDI.
- Nabila, vania S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. 6(2), 2788–2797.
- Ningrum, D. S., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 365–378. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2>
- Pane, J. M., Purba, D. S., Panggabean, D. S., Indah, M. H., Triana, & Wasiyem. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Kesehatan : Studi Literatur. 7(12), 4821–4829. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6443>
- Panggau, S. V., & Sundari, O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. 13(2), 459–482.
- Prasetyani, D. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. HERRIS TRADING KOTA TANGERANG. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business Vol.*, 6(3), 554–560.
- Prastyorini, J., Widyawati, N., Kristiawati, I., Kalangi Meyti Hanna, Priyohadi Nugroho Dwi, Edi, P., Arisanti, D., & Mudayat. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ANUGERAH TIRTA SAMUDRA. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Anugerah Tirta Samudra*, 7(1), 9–20.
- Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). Gaya kepemimpinan demokratis dalam memotivasi kinerja karyawan. *VISIONIDA Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1–12.
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. 10 No 01, 39–56.
- Putri, M. S. A., Zunaidah, & Farla, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6 No 5, 3392–3408. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.869>

- Raisya, D., Sulaksono, H., & Widagdo, S. (2024). The Influence of Leadership, Competence, Work Environment, and Work Culture on Employee Performance. *ARRUS Journal of Social Sciences and Humanities*, 4(3), 383–391. <https://doi.org/10.35877/soshum2643>
- Setiawati, F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada pt. maybank indonesia tbk cabang pusat samarinda*.
- Sulistiani, E., & Sulaeman, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt . Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 896–902. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index%0APengaruh>
- Suryanto, S., & Sandra, J. (2022). Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance (Case Study on PT Post Energy Indonesia Jakarta Office). *Majalah Ilmiah Bijak*, 19(1), 133–144. <https://doi.org/10.31334/bijak.v19i1.2037>
- Unggas, G., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KOPERASI KREDIT PINTU AIR CABANG KEFAMENANU KABUPATEN TTU. *Glory: Jurnal Ekonomi&Ilmu Sosial PENGARUH*, 623–633.
- Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis*, 8(1), 93–104.
- Zubaida, A. N., Maruf, C., & Lazuardi, A. (2024). *Implementasi gaya kepemimpinan demokratis dalam organisasi*. 3(1), 1–10.