

## **MULTITASKING DAN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP WORK PERFORMANCE PADA KARYAWAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS UNTAR II**

**Kelly Padmadevi<sup>1</sup>, Ronnie Resdianto Masman<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

*Email: kelly.115219202@stu.untar.ac.id*

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

*Email: ronniem@fe.untar.ac.id*

\*Penulis Korespondensi

*Masuk: 10-10-2025, revisi: 21-10-2025, diterima untuk diterbitkan: 31-01-2026*

### **ABSTRAK**

Semakin berkembangnya zaman, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dengan tuntutan pekerjaan yang kompleks dan dinamis. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work performance* seperti *leadership* dan *multitasking* harus menjadi perhatian utama perusahaan. *Multitasking* dapat meningkatkan kesalahan dan berdampak negatif pada *work performance* walau penting dalam lingkungan kerja yang dinamis. Sedangkan *transformational leadership* dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung untuk karyawannya dan dapat memfasilitasi pengembangan diri karyawannya sehingga *work performance* dapat meningkat. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *multitasking* dan *transformational leadership* terhadap pada karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus 2. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner skala Interval 1-5 untuk pengumpulan data. penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS untuk mengolah dan menguji data. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *multitasking* memiliki tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work performance* karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus 2. Sedangkan, *transformational leadership* juga memiliki tidak pengaruh yang signifikan terhadap *work performance* karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis universitas Tarumanaga Kampus 2.

**Kata Kunci:** *multitasking, transformational leadership, work performance*

### **ABSTRACT**

*As time progresses, the competition for obtaining jobs becomes increasingly intense, with complex and dynamic job demands. Factors that influence work performance, such as leadership and multitasking, should be a primary concern for companies. Multitasking can increase errors and negatively impact work performance, even though it is important in a dynamic work environment. On the other hand, transformational leadership can create a more supportive work environment for employees and facilitate their personal development, thereby improving work performance. This research aims to determine whether there is an influence of multitasking and transformational leadership on the employees of the Faculty of Economics & Business at Tarumanagara University Campus 2. The research method used is quantitative, with a 1-5 interval scale questionnaire for data collection. This study utilizes the SPSS application to process and test the data. From this research, it can be concluded that multitasking does not have a significant effect on the work performance of employees at the Faculty of Economics & Business at Tarumanagara University Campus 2. Meanwhile, transformational leadership also does not have a significant effect on the work performance of employees at the Faculty of Economics & Business at Tarumanagara University Campus 2.*

**Keywords:** *multitasking, transformational leadership, work performance*

## **1. PENDAHULUAN**

### **Latar belakang**

Semakin berkembangnya zaman, semakin ketat pula persaingan untuk mendapatkan pekerjaan. Dimana, pada zaman yang sudah modern ini tuntutan pekerjaan semakin kompleks dan dinamis, sehingga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work performance* harus menjadi perhatian

utama bagi perusahaan. Pekerja dengan kinerja yang bagus dapat memudahkan pemimpinnya untuk mengarahkan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan dan dengan adanya pekerja yang berkualitas diharapkan dapat mendorong *competitive advantage* perusahaan (Suryani, Sugianingrat, & Laksemini, 2020). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *work performance* seperti cara kepemimpinan dan cara pekerja tersebut menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan *work performance* pekerjanya.

Kemampuan seorang pekerja untuk mengerjakan beberapa pekerjaan atau tugas sekaligus dalam satu waktu atau yang biasa dikenal sebagai multitasking merupakan keterampilan yang cukup penting bagi pekerja di dalam lingkungan kerja yang dinamis. Namun, tidak sedikit penelitian yang menyebutkan bahwa kemampuan multitasking ini dapat meningkatkan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang dimana dapat memberikan dampak yang negatif kepada *work performance* kinerja. Salah satu contoh peneliti yang mengungkapkan hal tersebut adalah M. Marchewka et al (2020), yang dimana mereka mengungkapkan bahwa pekerja yang melakukan *multitasking* namun berada dibawah tekanan waktu dapat menyebabkan *work performance* yang buruk.

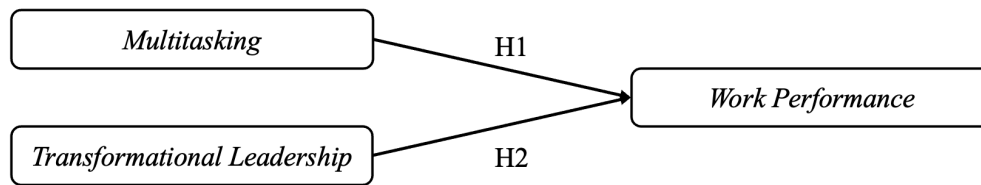
Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *work performance* yaitu seperti *leadership*. Salah satu jenis dari *leadership* ini adalah *transformational leadership*. *Transformational leadership* ini merupakan gaya kepemimpinan yang dinamis, yang dimana pemimpin menciptakan perspektif terhadap peluang potensial untuk pekerjanya dan juga untuk mengembangkan perubahan, budaya, dan juga untuk merancang strategi untuk menggunakan energi dan sumber daya yang tersedia dengan efisien (Avarsin et al, 2012). Pemimpin yang menggunakan gaya *transformational leadership* ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung untuk pekerjanya dan juga dapat memfasilitasi pengembangan diri sehingga *work performance* dari pekerjanya dapat meningkat.

Penelitian ini dilakukan karena adanya fenomena yang ditemukan pada penelitian terdahulu seperti dilansir dari PPM School of Management, “Berdasarkan informasi dari American Psychological Association, diketahui bahwa kamu bisa kehilangan 40% dari produktivitas jika melakukan banyak pekerjaan sekaligus dalam satu waktu”. Selanjutnya didalam penelitian yang dilakukan oleh Fadlin dan Musoli (2024), menyatakan bahwa hanya 25,4% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan *transformational* dan supervisi akademik dan 74,6% adalah faktor lain diluar model tersebut berkontribusi pada kinerja yang rendah. Ketidakjelasan dalam komunikasi dan ekspektasi kerja sering membuat karyawan merasa tidak memiliki arah yang jelas, yang dapat menurunkan motivasi dan produktivitas mereka.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *multitasking* dan *transformational leadership* terhadap *work performance* pada karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara di kampus 2. Dengan memahami hubungan antara *multitasking* dan *transformational leadership*, dapat memberikan wawasan mengenai cara untuk meningkatkan *work performance* di lingkungan akademis.

### **Rumusan masalah**

- a. Apakah *multitasking* memiliki pengaruh terhadap *work performance* karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II?
- b. Apakah *transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *work performance* karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II?



Gambar 1. Kerangka pemikiran

## 2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh multitasking dan transformational leadership terhadap work performance pada karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II. Penelitian ini menggunakan desain non-eksperimen dengan pendekatan komparatif dan menggunakan metode kuantitatif, yang memungkinkan peneliti untuk membandingkan variabel-variabel yang ada tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel tersebut (Creswell, 2014).

Penelitian ini akan dilaksanakan dalam kurun waktu 2 hingga 3 bulan dan melibatkan karyawan yang bekerja di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II sebagai populasi. Peneliti akan meminta sampel untuk mengisi kuesioner mengenai penelitian ini secara *online* dan pengisian kuesioner ini dilakukan secara sukarela. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur tingkat multitasking, transformational leadership, dan work performance dengan menggunakan skala interval untuk mendapatkan data yang lebih terukur (Sekaran & Bougie, 2016).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pemilihan data Quota Sampling untuk memastikan bahwa sampel yang digunakan dapat mencerminkan suatu karakteristik tertentu dari populasi yang digunakan. Dengan metode ini, peneliti dapat menetapkan kuota sehingga dapat memperoleh data yang lebih representatif dari karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS untuk menganalisis data yang sudah dikumpulkan karena SPSS memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam mengolah data penelitian kuantitatif dan dapat menghasilkan hasil penelitian yang cukup akurat. Peneliti menggunakan SPSS untuk melakukan analisis data yang dimana meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen hingga untuk menganalisis untuk menguji hipotesis. Dengan analisis data yang sistematis dan terstruktur, dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai apa yang sedang diteliti (Sekaran, 2019).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik responden  
 Sumber: Hasil olah data

Divisi	Frekuensi	Presentase
Administrasi	28	73,68%
Akademik	3	7,89%
Kemahasiswaan	1	2,63%
Pendidikan	1	2,63%
Perpustakaan	4	10,53%
Tata Usaha	1	2,63%
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian ini terdiri dari 38 karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II. Mayoritas responden berasal dari divisi Administrasi sebanyak 28 karyawan (73,68%), diikuti oleh divisi Perpustakaan sebanyak 4 karyawan (10,53%), dan sisanya tersebar di divisi Akademik sebanyak 3 karyawan (7,89%), Tata Usaha sebanyak 1 karyawan (2,63%), Kemahasiswaan sebanyak 1 karyawan (2,63%), dan Pendidikan sebanyak 1 karyawan (2,63%), yang secara keseluruhan mencerminkan distribusi peran dalam struktur organisasi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II.

### Statistik deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif berdasarkan data yang diperoleh pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji statistik deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Multitasking	38	32.00	62.00	44.3684	6.53647
Transformational Leadership	38	30.00	80.00	60.8684	11.76153
Work performance	38	38.00	63.00	54.2632	5.99858
Valid N (listwise)	38				

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif yang ditunjukkan pada Tabel 2, variabel *multitasking* pada 38 responden menunjukkan nilai minimum sebesar 32,00 dan nilai maksimum sebesar 62,00, dengan rata-rata sebesar 44,3684 dan standar deviasi sebesar 6,5365. Ini menunjukkan bahwa kemampuan *multitasking* dari karyawan bervariasi, dengan sebagian besar karyawan cenderung memiliki kemampuan *multitasking* di atas rata-rata namun dengan tingkat variasi yang cukup stabil di antara responden.

Untuk variabel *transformational leadership*, nilai minimum yang ditunjukkan adalah sebesar 30,00, sedangkan nilai maksimum mencapai 80,00. Rata-rata dari *transformational leadership* ini adalah 60,8684 dengan standar deviasi sebesar 11,7615. Rata-rata yang tinggi ini menunjukkan bahwa banyak karyawan merasakan kepemimpinan yang transformasional di lingkungan kerja mereka, meskipun dengan variasi yang cukup besar dalam data yang menunjukkan persepsi karyawan terhadap *transformational leadership* yang sangat beragam.

Sedangkan untuk variabel *work performance* menunjukkan nilai minimum sebesar 38,00 dan nilai maksimum sebesar 63,00, dengan rata-rata sebesar 54,2632 serta standar deviasi sebesar 5,9986. Ini mengindikasikan bahwa *work performance* karyawan umumnya berada di tingkatan yang relatif tinggi, dengan distribusi yang tidak terlalu tersebar, menunjukkan bahwa *performance* yang cukup konsisten di antara para karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II.

### Hasil uji asumsi analisis data

#### Uji normalitas

Pada penelitian ini, analisis data diawali dengan uji asumsi analisis data yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Hasil pengujian tersebut ditunjukkan pada Tabel 3 sampai dengan Tabel 6.

Tabel 3. Hasil uji normalitas  
 Sumber: Hasil olah data dari aplikasi SPSS  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		38	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.98852519	
Most Extreme Differences	Absolute	.152	
	Positive	.122	
	Negative	-.152	
Test Statistic		.152	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.027	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.024	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.020
		Upper Bound	.028

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada Tabel 3, hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai sebesar 0,027, yang berada dibawah batas signifikansi sebesar 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa data yang dianalisis tidak terdistribusi dengan normal.

### Uji multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 4.

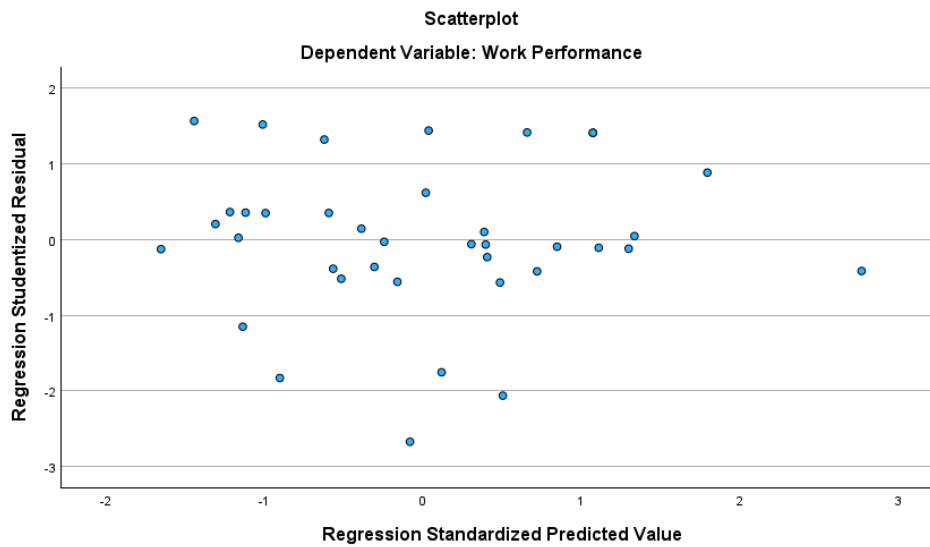
Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas  
 Sumber: Hasil olah data dari aplikasi SPSS

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	51.644	7.724		6.687	<.001		
	Multitasking	.038	.162	.041	.232	.818	.915	1.093
	Transformational Leadership	.016	.090	.031	.174	.863	.915	1.093

a. Dependent Variable: Work Performance

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang ditunjukkan pada Tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bila tolerance sebesar 0,915 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,093. nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang jauh dibawah batas 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel independen dalam model penelitian ini. Dengan kata lain, masing-masing variabel independen dapat dianggap memiliki kontribusi yang unik terhadap variabel dependen tanpa saling mempengaruhi secara signifikan.

### Uji heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil *scatterplot* uji heteroskedastisitas  
Sumber: Hasil olah data dari aplikasi SPSS

Berdasarkan Gambar 2, hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan melalui grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan merata di atas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang dianalisis.

Tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas  
Sumber: Hasil olah data dari aplikasi SPSS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.032	5.355		1.126	.268
	Multitasking	-.070	.112	-.109	-.621	.538
	Transformational Leadership	.021	.062	.060	.341	.735

a. Dependent Variable: RES\_2

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar daripada 0,05, yang mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### Uji autokorelasi

Tabel 6. Hasil uji autokorelasi  
Sumber: Hasil olah data dari aplikasi SPSS

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.058 <sup>a</sup>	.003	-.054	6.15725	2.004

a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership, Multitasking

b. Dependent Variable: Work Performance

Berdasarkan Tabel 6, nilai *Durbin Watson* yang diperoleh adalah sebesar 2,004, sementara nilai *dL* adalah 1,3730 dan nilai *dU* adalah 1,5931. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam data penelitian ini karena nilai *Durbin-Watson* terletak pada rentang antara *dL* dan  $4-dU$ , yaitu 1,5931 dan 2,4069.

## Hasil analisis data

### Uji-t

#### *Multitasking* terhadap *work performance*

Tabel 7. Hasil uji-t variabel *multitasking*  
 Sumber: Hasil olah data dari aplikasi SPSS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.234	6.849		7.626	<,001
	Multitasking	.046	.153	.050	.299	.766

a. Dependent Variable: Work Performance

Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi pengaruh *multitasking* terhadap *work performance* sebesar 0,766 yang lebih besar dari 0,05. Selain itu nilai *t* hitung adalah 0,299, yang juga lebih kecil dibandingkan dengan *t* tabel yang bernilai 2,030. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *multitasking* terhadap *work performance* karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II. Dengan kata lain, meskipun *multitasking* dapat menjadi strategi dalam menyelesaikan berbagai tugas, hasil analisis ini mengindikasikan bahwa praktik tersebut tidak memberikan dampak positif yang signifikan terhadap *work performance* karyawan di lingkungan akademis ini.

#### *Transformational leadership* terhadap *work performance*

Tabel 8. Hasil uji-t variabel *transformational leadership*  
 Sumber: Hasil olah data dari aplikasi SPSS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.939	5.262		10.060	<,001
	Transformational Leadership	.022	.085	.043	.256	.799

a. Dependent Variable: Work Performance

Berdasarkan Tabel 8, nilai signifikansi pengaruh *transformational leadership* terhadap *work performance* sebesar 0,799 yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai *T* hitung adalah 0,256, yang juga lebih kecil dibandingkan dengan *T* tabel yang sebesar 2,030. Hal ini menunjukkan bahwa *transformational leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *work performance* pada karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II. Meskipun *transformational leadership* sering dianggap dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa dalam lingkungan akademis ini tidak cukup efektif untuk menghasilkan dampak yang signifikan terhadap kinerja.

## Uji-F

### Multitasking terhadap work performance

Tabel 9. Hasil uji-F variabel *multitasking*  
Sumber: Hasil olah data dari aplikasi SPSS

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.308	1	3.308	.090	.766 <sup>b</sup>
	Residual	1328.060	36	36.891		
	Total	1331.368	37			

a. Dependent Variable: Work Performance

b. Predictors: (Constant), Multitasking

Berdasarkan hasil uji-F terhadap variabel *multitasking* yang ditunjukkan pada Tabel 9, nilai signifikansi pengaruh *multitasking* terhadap *work performance* tercapat sebesar 0,766, yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung adalah 0,090, yang juga lebih kecil dibandingkan dengan nilai F tabel yang sebesar 3,27. Hal ini menunjukkan bahwa *multitasking* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work performance* pada karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II.

### Transformational leadership terhadap work performance

Tabel 10. Hasil uji-F variabel *transformational leadership*  
Sumber: Hasil olah data dari aplikasi SPSS

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.421	1	2.421	.066	.799 <sup>b</sup>
	Residual	1328.947	36	36.915		
	Total	1331.368	37			

a. Dependent Variable: Work Performance

b. Predictors: (Constant), Transformational Leadership

Berdasarkan Tabel 10, nilai signifikansi pengaruh *transformational leadership* terhadap *work performance* tercatat sebesar 0,799, yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung adalah 0,066, yang juga lebih kecil dibandingkan dengan nilai F tabel yang sebesar 3,27. Hal ini mengindikasikan bahwa *transformational leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work performance* pada karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II.

## Uji Spearman rho

Analisis data pada penelitian ini menggunakan Spearman rho atau korelasi peringkat Spearman, yaitu uji statistik non-parametrik yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Hasil pengujian tersebut ditunjukkan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil uji korelasi hipotesis  
Sumber: Hasil olah data dari aplikasi SPSS

			Multitasking	Transformational Leadership	Work performance
Spearman's rho	Multitasking	Correlation Coefficient	1.000	.296	.023
		Sig. (2-tailed)	.	.071	.893
		N	38	38	38
Transformational Leadership	Transformational Leadership	Correlation Coefficient	.296	1.000	-.005
		Sig. (2-tailed)	.071	.	.975
		N	38	38	38
Work performance	Work performance	Correlation Coefficient	.023	-.005	1.000
		Sig. (2-tailed)	.893	.975	.
		N	38	38	38

Berdasarkan hasil uji Spearman dari Tabel 11, hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel *multitasking* memiliki nilai signifikansi 0,893, dapat disimpulkan bahwa *multitasking* tidak memiliki korelasi terhadap *work performance*. Nilai koefisien sebesar 0,023, hubungan *multitasking* terhadap *work performance* hanya sebesar 2,3%.
- b. Variabel *transformational leadership* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,975, dapat disimpulkan bahwa *transformational leadership* tidak memiliki korelasi terhadap *work performance*. Nilai koefisien sebesar negatif 0,005, hubungan *transformational leadership* terhadap *work performance* hanya sebesar -0,5%.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa multitasking dan transformational leadership tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work performance.

- a. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa multitasking tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work performance karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II. Karyawan yang sering melakukan multitasking mungkin tidak dapat mendistribusikan perhatian dan sumber daya kognitifnya secara optimal sehingga berdampak negatif pada produktivitas. Dengan demikian, organisasi sebaiknya tidak mengandalkan kemampuan multitasking sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja, melainkan lebih fokus terhadap pendekatan lain untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galang (2016), yang menemukan bahwa produktivitas kerja responden dapat menurun akibat penambahan kuantitas pekerjaan, temuan serupa terlihat dalam penelitian di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II, yang dimana *multitasking* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work performance*.
- b. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa transformational leadership tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Meskipun transformational leadership umumnya dianggap mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan, dalam konteks penelitian ini, tidak terbukti secara statistik memberikan dampak positif terhadap peningkatan work performance. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al (2021) dan Baihaqi & Saifudin (2021), yang menemukan bahwa *transformational leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja, hasil penelitian di Fakultas Ekonomi & Bisnis universitas Tarumanagara Kampus II juga menunjukkan hal yang sama.

### **Saran**

Dari penemuan ini, disarankan kepada perusahaan untuk dapat memberikan pelatihan mengenai multitasking agar karyawan terbiasa dengan multitasking atau dapat mengeksplorasi dan menerapkan pendekatan *leadership* dan pengembangan *work performance* yang lebih sesuai dengan lingkungan kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas. Dan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai *transformational leadership*.

### **Ucapan terima kasih**

ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M. selalu dosen pembimbing penulis yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan penelitian ini sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

### **REFERENSI**

- Avarsin, S. Maleki, Hosseini Nasab, D, & Vafaju, M. (2012). Investigating the relationship between emotional intelligence and transformational leadership style of heads of departments in 13th district in Shiraz Azad University. *Journal of Educational Science*, 5, 18-43.
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformational dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 8-17. <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Fadlin & Musoli. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Gamping. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1107-1115.
- Marchewka, Malgorzata, et al. (2020). *Multitasking Effects on Individual Performance: An Experimental Eye-Tracking Study*.
- Marendha, G. A. (2016). Hubungan Multitasking Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: Mahasiswa ITS Surabaya). Institut Teknologi Sepuluh Nopember
- PPM. (2023). Ternyata Ini Lho Dampak Negatif Multitasking Bagi Pelajar. Diakses dari <https://ppmschool.ac.id/dampak-multitasking/>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabar, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business (The role of organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leaders
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (Edisi Ketujuh)*. John Wiley & Sons Ltd.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra Publishing House.