

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD PUSKESMAS LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN**

**Ina Destiani, Sehani**

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

<p><b>Article Info</b></p> <p><b>Keyword:</b></p> <p>Leadership style work discipline workload performance</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>This research was conducted at BLUD Puskesmas Inpatient Langgam, Pelalawan Regency. The purpose of this study was to determine the influence of leadership style, work discipline and workload on performance at BLUD Inpatient Health Center Langgam Pelalawan Regency. The sample in this study was Civil Servants (PNS) BLUD Inpatient Health Center Langgam Pelalawan Regency as many as 31 people using saturated sampling techniques (census). The data analysis method used is a quantitative descriptive analysis method. The results showed that persial leadership style has a positive and significant effect on performance, work discipline has a positive and significant effect on performance and workload has a positive and significant effect on performance while simultaneously having an influence on leadership style, work discipline and workload on performance at BLUD Inpatient Health Center Langgam Pelalawan Regency. The amount of influence of leadership style, work discipline and workload on performance was 0.916 ori 91.6%, while the remaining 8.4% was influenced by other variables that were not studied in this study</i></p>
<p><b>Info Artikel</b></p> <p><b>Kata Kunci:</b></p> <p>Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Beban Kerja Kinerja</p> <hr/> <p>Corresponding Author: sehani@uin-suska.ac.id</p>	<p><b>SARI PATI</b></p> <p>Penelitian ini dilakukan di BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja di BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan sebanyak 31 orang menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan secara simultan memiliki pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Adapun besaran pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja sebesar 0,916 atau 91,6%, sedangkan sisanya 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini</p>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya adalah untuk menciptakan hubungan yang serasi diantara para pegawai dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif serta tujuan efisiensi dan kerja sama diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentunya menjadi tanggung jawab bersama antara manajer dan pegawai. Manajer bertanggung jawab untuk menjalankan segala tugas dan peranan yang telah diberikan. Menurut Afandi, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018).

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah fasilitas pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Jika ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia. Maka puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat.

Puskesmas Rawat Inap Langgam merupakan salah satu puskesmas yang berada di Kabupaten Pelalawan dan menjadi alternatif yang dipilih sebagai instansi kesehatan oleh masyarakat sekitar. Untuk itu sebagai instansi kesehatan bagi masyarakat sekitar, harus lebih mengutamakan kesehatan pasien (masyarakat) yang datang secara langsung meskipun dengan cara bertahap. Dengan adanya Puskesmas Rawat Inap Langgam Pelalawan ini dapat memberikan pelayanan dan kesembuhan bagi para pasien (masyarakat) dengan baik tanpa memandang pasien tersebut berasal dari golongan ekonomi atas, menengah bahkan ekonomi yang lemah.

Kinerja adalah sebuah bentuk kontribusi dan evaluasi dari pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (dalam Maliah, 2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas pegawai yang ada di dalam organisasi dapat dilihat berdasarkan kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya. Peningkatan

kinerja pegawai menjadi salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Sedangkan menurut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja dan lingkungan kerja (Sri, 2018). Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan beberapa upaya yang harus dilakukan organisasi, upaya yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai diantaranya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat mendisiplinkan pegawainya. Gaya kepemimpinan penting untuk diteliti karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat akan mengakibatkan turunnya kinerja pegawai sehingga akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Gaya kepemimpinan timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku dari seorang pimpinan yang bersangkutan. Pimpinan kerap sekali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dihadapi. Menurut Robbins (dalam Ramadhany, 2018) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi, salah satunya yaitu dengan mendisiplinkan pegawainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Gusti (dalam Dwipayana et al., 2022) disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana setiap individu melaksanakan peraturan yang berlaku dengan semestinya serta tidak adanya pelanggaran terhadap peraturan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.

Salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan beban kerja. Beban kerja dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai, dimana beban kerja yang tidak sesuai kepada setiap karyawan akan mengakibatkan penurunan kinerja dari pegawai itu sendiri dan tentunya akan berpengaruh pada hasil yang ingin dicapai oleh instansi. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Dengan pemberian kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja instansi itu sendiri. Menurut Muhammad, dkk (dalam Tanjung et al., 2021) beban kerja adalah suatu kondisi uraian-uraian tugas dari suatu pekerjaan yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu sesuai yang telah direncanakan.

## **METODE**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Teknik dalam pengambilan sampel dengan menggunakan pendekatan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Sampel dalam penelitian ini yaitu 31 responden yang merupakan pegawai PNS pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono yang menyatakan bahwa analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y) (Sugiyono, 2016).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk grafik, tabel, atau deskriptif. Analisis dan interpretasi hasil ini diperlukan sebelum dibahas. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hubungan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan beban kerja (X3). Adapun dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 26 For Windows dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.703	2.630		1.028	.313
	Gaya Kepemimpinan	.158	.055	.162	2.861	.008
	Disiplin Kerja	.364	.074	.446	4.903	.000
	Beban Kerja	.474	.075	.578	6.287	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 1. hasil regresi linier berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$Y = 2,703 + 0,158X_1 + 0,364X_2 + 0,474X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,703. Artinya adalah apabila gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja diasumsikan nol (0), kinerja pegawai sebesar 2,703.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,158. Artinya adalah jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan i meningkat sebesar 0,158.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,364. Artinya adalah jika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,364.
4. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,474. Artinya adalah jika beban kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,474.
5. Standar error (e) merui pakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh teirhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil perhitungan uji-t terlihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.703	2.630		1.028	.313
Gaya Kepemimpinan	.158	.055	.162	2.861	.008
Disiplin Kerja	.364	.074	.446	4.903	.000
Beban Kerja	.474	.075	.578	6.287	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan data dari nilai t tabel pada taraf signifikan 5% dengan persamaan sebagai berikut:

$$t\text{-tabel} = n - k - 1 : \alpha/2$$

$$= 31 - 3 - 1 : 0,05/2$$

$$= 27 : 0,025$$

$$= 2,051 \text{ (dilihat dari tabel t dengan df = 27 dan level of sig. (0,025))}$$

Keterangan:

n = Jumlah

k = Jumlah variabel bebas

1 = Konstan

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

**1.1** Gaya Kepemimpinan. Diketahui t-hitung (2,861) > t-tabel (2,051) atau Sig. (0,008) < 0,05. Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada i BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.

**1.2** Disiplin Kerja. Diketahui t-hitung (4,903) > t-tabel (2,051) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.

**1.3** Beban Kerja. Diketahui  $t\text{-hitung} (6,287) > t\text{-tabel} (2,051)$  atau  $\text{Sig.} (0,000) < 0,05$ . Artinya variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.

Pengujian hipotesis secara bersama-sama (simultan) yaitu untuk menentukan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja i secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan uji-F terlihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Uji Simultan (Uji f)  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617.608	3	205.869	98.568	.000 <sup>b</sup>
	Residual	56.392	27	2.089		
	Total	674.000	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

Dari Tabel 3. diketahui bahwa  $F\text{ hitung} (98,568) > F\text{ tabel} (3,35)$  dengan  $\text{Sig.} (0,000) < 0,05$ . Artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 <sup>a</sup>	.916	.907	1.44520

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,957. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan nilai *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,916 atau 91,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 91,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Pengujian hipotesis secara simultan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji-F. Melalui uji-F ditemukan adanya pengaruh secara simultan yang signifikan dari semua variabel independen yang digunakan meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji simultan (uji-f) diketahui bahwasanya  $F\text{-hitung} (98,568) > F\text{-tabel} (3,35)$  dengan  $\text{Sig.} (0,000) < 0,05$ . Artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Diketahui bahwa nilai korelasi ( $R$ ) yang dihasilkan adalah sebesar 0,957. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan nilai  $R\text{ Square}$  yang dihasilkan sebesar 0,916 atau 91,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 91,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Maka hipotesis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Alfitri & Widarta, 2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasibuan (dalam Ramadhany, 2018) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Berdasarkan uji parsial yang dilakukan (uji-t) diketahui bahwasanya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar  $(2,861) > t\text{-tabel} (2,051)$  dengan signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Maka hipotesis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Sahrul, 2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka, yang menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Siagian (dalam Nuraini, 2013) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan, dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uji parsial yang dilakukan (uji-t) diketahui bahwasanya Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar  $(4,903) > t\text{-tabel } (2,051)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Maka hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Zebua, 2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2001). Berdasarkan uji parsial yang dilakukan (uji-t) diketahui bahwasanya beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar  $(6,287) > t\text{-tabel } (2,051)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Maka hipotesis menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Musa & Surijadi, 2020) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Di Kabupaten Buru, yang menyatakan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,957. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,916 atau 91,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 91,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Alfitri, A., & Widarta, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Sragen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3).
- Dwipayana, I. M. G. S. D., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sunsri House of Jewelry Celuk, Sukawati, Giyar. *Jurnal Emas*, 3(3), 91–104. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4077>
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Maliah, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(3).
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta. UI press.
- Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- Nuraini, T. (2013). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). *Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Prawirosentono*.
- Ramadhany, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Sahrul. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA (PKO) KABUPATEN SIKKA. In *JURUSAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR* (Vol. 1, Issue 1). <http://www.fao.org/3/I8739EN/i8739en.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.01.003%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.10.007%0Ahttps://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23288604.2016.1224023%0Ahttp://pdx.sagepub.com/lookup/doi/10>

- Sri, H. (2018). Workload, work environment and employee performance of housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3(10).
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 193–212.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 102–111.